

# **CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES METAUX DE L'ISERE ET DES HAUTES-ALPES DU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2001**

## **PREAMBULE**

**La présente convention collective est conclue le 13 septembre 2001 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UDIMEC.**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre une pratique conventionnelle régulière. A ce titre, et en considération des nouvelles réalités sociales introduites par les deux lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction de la durée du travail à 35 heures hebdomadaires, les signataires avaient manifesté expressément leur souhait de modernisation et d'adaptation de la précédente Convention par la négociation et la conclusion de la présente Convention.

La présente Convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente Convention Collective Etendue des Mensuels des Industries des Métaux de l'Isère du 30 avril 1976, modifiée en 1984, 1985 et 1992.

L'extension de la nouvelle Convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les mensuels des entreprises relevant de son champ d'application.

---

## **CHAPITRE I**

### **CADRE JURIDIQUE ET FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL**

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises adhérant à l'Union des Industries Métallurgiques Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Dans les articles de la présente convention, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique de " Mensuels ", à défaut de précisions contraires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est couverte par l'accord national étendu du 16 janvier 1979, figurant en annexe IV, et le cas échéant l'accord du 26 novembre 1996, lorsqu'il entrera en vigueur.

La présente convention s'applique en outre aux mensuels des établissements ci-dessus cités, même lorsque de par leur profession ils ne ressortissent pas directement à la métallurgie.

Le champ d'application territorial de la présente convention est le département de l'Isère. Dans le prolongement de l'Arrêté du 11 juillet 1990, publié au Journal Officiel du 21 juillet 1990, son élargissement sera proposé au département des Hautes-Alpes.

## **ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs, acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les mensuels dans l'établissement qui les emploie.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, individuels ou collectifs, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les mensuels, ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

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

## **ARTICLE 3 - EMBAUCHAGE**

Le mensuel peut sur sa demande être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Les employeurs ont toute liberté de recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur ; ils font connaître les places vacantes dans leur entreprise aux sections locales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, ou à défaut, au maire de leur commune.

Sous réserve des dispositions légales, l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, les opinions, le handicap d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi des obstacles à la prise en considération de sa candidature.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de mensuels. Plus particulièrement, l'obligation d'emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre de celle-ci, telles qu'elles résultent du Livre Troisième, titre II, chapitre III, section II du Code du Travail, doivent être prises en compte. Les entreprises sont invitées, chaque fois que les contraintes d'aptitude physique d'un poste de travail déterminé l'autorisent, et à compétences reconnues équivalentes, à promouvoir l'embauche prioritaire d'une personne handicapée.

Dans tous les cas, les entreprises s'efforceront de procéder au recrutement de personnes handicapées, de manière à réduire dans toute la mesure du possible le versement de la pénalité prévue à l'article L 323-8-6 du Code du Travail.

En cas d'embauchage collectif affectant d'une manière importante la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise, entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, la Délégation unique, ou les délégués du personnel sont consultés.

## **ARTICLE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Les dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Le mensuel lié par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception de celles visant exclusivement le contrat de travail à durée indéterminée.

A défaut de renouvellement autorisé par la loi, le mensuel embauché pour une durée déterminée et qui se trouve maintenu dans ses fonctions au-delà de la date limite de son contrat voit celui-ci se transformer en contrat à durée indéterminée.

## **ARTICLE 5 - EPREUVE D'ESSAI**

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le mensuel aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux effectif garanti annuel de l'emploi postulé.

## **ARTICLE 6 - PERIODE D'ESSAI**

En cas d'engagement et sous réserve des dispositions applicables au contrat à durée déterminée et au travail temporaire, la période d'essai est de :

- 1 mois pour les mensuels classés au niveau I
- 2 mois pour les mensuels classés aux niveaux II, III et IV
- 3 mois pour les mensuels classés au niveau V

Les durées stipulées ci-dessus sont nécessairement du travail effectif. Un décompte en jours ouvrés équivalent, mais excédant les limites calendaires fixées ci-dessus, peut être appliqué dans l'hypothèse d'horaires de travail réduits et répartis sur un nombre de jours hebdomadaire inférieur à 5.

Toute absence ou suspension du contrat de travail, reportera d'autant de jours ouvrés le terme de la période d'essai initialement fixé.

D'un commun accord écrit entre les parties, cette période peut être soit supprimée ou réduite, soit, en considération de la nature et de la technicité du poste proposé, prolongée ou renouvelée pour une durée au plus égale aux durées ci-dessus.

Pendant la première moitié de la période d'essai, il n'y a pas de délai de prévenance ; pendant la seconde moitié de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est d'une semaine pour la période d'essai d'un mois et de deux semaines pour les autres.

L'employeur et le salarié ont la possibilité de se notifier mutuellement la résiliation de la période d'essai jusqu'au dernier jour de celle-ci, dans le respect des dispositions de l'alinéa précédent.

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

L'engagement devient définitif à l'expiration de la période d'essai.

## **ARTICLE 7 - CONFIRMATION D'ENGAGEMENT**

Sous réserve des dispositions applicables au contrat de travail à durée déterminée, tout engagement est confirmé par une lettre stipulant :

- la durée de la période d'essai,
- l'emploi,
- le niveau et l'échelon dans la classification,
- le taux effectif garanti annuel correspondant à la durée légale du travail,
- le taux effectif garanti annuel correspondant à l'horaire effectif,
- la rémunération réelle, correspondant à l'horaire de travail en vigueur,
- le ou les lieux où cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un élément substantiel du contrat nécessite l'accord du salarié et fait préalablement l'objet d'une notification écrite.

## CHAPITRE II

# LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

### ARTICLE 8 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

#### **A/ Principes généraux**

Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit aussi bien pour les employeurs que pour les mensuels d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des mensuels pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline et de licenciement, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les organisations signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploient auprès de leurs ressortissants à en assurer le respect intégral.

Si l'une des organisations syndicales représentatives conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'une sanction envisagée ou prise envers un mensuel, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés en vue de son application. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice éventuel causé.

Dans une entreprise tenue à l'application de la présente Convention, si un salarié investi d'un mandat syndical est amené à contester soit son niveau de classement conventionnel, soit son niveau de salaire, il aura la faculté, après avoir porté sa réclamation auprès de sa hiérarchie, de s'adresser directement à l'UDIMEC. Celle-ci devra en informer la Direction de l'Entreprise dans les huit jours.

Dans l'hypothèse où ce différend n'est pas éteint dans le trimestre qui suit la réception de la requête, l'UDIMEC provoquera un entretien auquel elle participera avec le salarié concerné, un représentant de l'Union départementale professionnelle de son syndicat, et un représentant de la Direction de l'entreprise, afin de rechercher une solution, ou de s'assurer de la pertinence de la justification fournie par l'entreprise.

La constitution de sections syndicales, la désignation de délégués syndicaux ainsi que l'affichage syndical s'effectuent conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **B/ Commissions paritaires ou officielles**

##### *a) Emploi, formation, jury d'examen*

Lorsqu'un mensuel est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités lui est accordé, et rémunéré s'il y a lieu, dans les conditions définies par les textes législatifs et réglementaires.

### *b) Autres cas*

Lorsqu'un mensuel participe à une commission paritaire départementale, régionale ou nationale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dans la limite d'un nombre de mensuels fixé d'un commun accord, le temps de travail perdu est payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement sont à la charge des employeurs sur justification.

Les mensuels sont tenus d'informer préalablement cinq jours ouvrés à l'avance leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Lorsqu'un mensuel est désigné pour participer, comme membre à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence sont accordées pour assister aux réunions desdites commissions. Sauf dispositions légales plus favorables, ces absences sont non rémunérées. Elles ne sont cependant pas déduites des temps de présence servant au calcul des congés payés.

## **C/ Dispositions applicables aux organisations syndicales et à leurs ressortissants**

### *a) Autorisations d'absence*

- Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées aux mensuels mandatés par une organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires suivantes :
  - Assemblée générale du syndicat primaire ;
  - Congrès annuel de l'Union ou de la Fédération départementale professionnelle ;
  - Congrès de l'Union départementale interprofessionnelle ;
  - Congrès de l'Union régionale ;
  - Congrès fédéral national ;
  - Congrès confédéral national ;
  - Réunion statutaire internationale.

L'application de ces dispositions ne devra pas conduire à un nombre d'absences simultanées excédant le nombre de sièges à pourvoir dans l'établissement pour l'élection des délégués du personnel titulaires.

- Lorsque ces ressortissants sont investis d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant d'une organisation syndicale, des autorisations d'absence non rémunérées peuvent leur être accordées pour assister aux réunions statutaires suivantes :
  - Conseils syndicaux dans la limite de 6 jours ou 12 demi-journées par an ;
  - Instances dirigeantes des organisations départementales et nationales. Pour chaque organisation syndicale et au plan départemental, ces autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite globale de vingt jours par an et sous réserve que l'organisation syndicale ait communiqué à l'UDIMEC les noms des personnes ainsi mandatées.

Les mensuels ainsi mandatés doivent présenter leur demande auprès de l'employeur au moins 5 jours ouvrés à l'avance, et produire un document de leur organisation syndicale.

Les employeurs et les mensuels en cause s'emploient à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne viennent pas en déduction des temps de présence servant au calcul des congés payés annuels. Dans les entreprises où il existe des avantages fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages pour une durée autre que la durée de l'absence.

### *b) Mensuel devenant permanent syndical*

Dans le cas où un mensuel ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté par une organisation syndicale, et si la durée fixée pour son mandat n'excède pas trois ans, il jouit, pendant une année à partir de l'expiration effective dudit mandat, d'une priorité d'engagement dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

Pour bénéficier de ce droit, il doit d'abord faire connaître son intention par lettre recommandée au plus tard dans un délai de 30 jours après l'expiration du mandat. Il doit ensuite faire par écrit une demande de réembauchage, un mois avant la date à laquelle il désirerait prendre le travail.

La priorité cesse si le mensuel refuse la première offre d'engagement postérieure à cette demande de réembauchage, ou bien s'il ne répond pas à celle-ci ou n'occupe pas l'emploi dans le délai de quinze jours.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, le mensuel bénéficie de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage, le mensuel reçoit, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle, sans toutefois qu'elle puisse être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement eu droit s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'entreprise.

#### **ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGATION UNIQUE**

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et à la Délégation unique du personnel sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

#### **ARTICLE 10 - COMITE D'ENTREPRISE**

Les dispositions relatives au comité d'entreprise, notamment celles qui concernent son financement, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

# CHAPITRE III

## L'EXECUTION

### ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### ARTICLE 11 - CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

##### **I - Classification**

Le classement des professions de mensuels et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente convention.

L'emploi et le classement du mensuel dans la classification sont mentionnés sur son bulletin de salaire.

##### *a) Conditions d'accès à la position de cadre*

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

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

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

##### *b) Mensuel ayant une grande expérience professionnelle*

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord<sup>(\*)</sup>, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

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

##### *c) 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 ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

##### *d) Seuils d'accueil de certificats de qualification*

Les dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

##### **- Certificat de qualification de la catégorie A**

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

<sup>(\*)</sup> Accord National du 25 janvier 1990, dont l'article 3 figure dans le texte 1 - a) Conditions d'accès à la position de cadre.

- Certificat de qualification de la catégorie B

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

- Certificat de qualification de la catégorie C

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

## **II - Rémunérations minimales hiérarchiques**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques fait l'objet d'un avenant à la présente convention.

### *Fixation des rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations prévues, servent uniquement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective (Art. 16).

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord territorial seront majorées de 5 %, et celles des agents de Maîtrise d'atelier de 7 %, conformément aux Accords Nationaux du 30 janvier 1980.

## **III - Application du barème de taux effectifs garantis annuels**

Une garantie de rémunération effective dénommée indifféremment "taux effectifs garantis annuels" ou "rémunération effective garantie annuelle", applicable à chacun des échelons ou coefficients de la classification prévue à l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, est fixée par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces taux effectifs garantis annuels ne sont pas applicables au calcul de la prime d'ancienneté, ni aux travailleurs à domicile.

Le taux effectif garanti annuel détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié âgé de plus de 18 ans, d'aptitude normale et comptant au moins une année d'activité, ne peut être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la Convention Collective prévoyant des abattements en ce qui concerne les jeunes mensuels.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial. Ils doivent de ce fait être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

En outre, les valeurs de T.E.G.A. figurant au barème seront calculées prorata temporis notamment en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année,
- absence quelle qu'en soit la cause,
- changement de classification.

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues par la Convention Collective (Art. 16) ;
- s'il y a lieu, primes ou majorations inhérentes à la nature du travail, pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa précédent, sont exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Le complément de rémunération brute éventuellement dû au salarié, peut prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération futur de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

## **ARTICLE 12 - JEUNES MENSUELS SANS CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans, sans contrat d'apprentissage, sont considérés comme adultes pour autant que leur travail, dans les mêmes conditions d'exécution, soit équivalent, en quantité et en qualité, à celui d'un adulte dont le salaire réel est égal à la rémunération effective garantie annuelle.

Dans ce cas, les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ont droit à la même rémunération effective garantie annuelle que l'adulte classé au même échelon, et, dans le travail à la prime ou au rendement, ils ont droit à un salaire calculé dans les mêmes conditions que pour les adultes.

En dehors des cas prévus aux paragraphes précédents, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie de la rémunération effective garantie annuelle de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge.

Ces abattements sont les suivants :

- moins de 17 ans : 15 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes mensuels justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, apprentissage exclu.

Toutefois, la rémunération effective garantie annuelle des jeunes mensuels de moins de 18 ans, titulaires du C.A.P. ou du B.E.P., est, quel que soit leur classement, au moins égale à 95 % de celle du 1<sup>er</sup> échelon du niveau II.

En cas de travail aux pièces, les jeunes mensuels professionnels ou non ont droit à l'application, sans abattement, des tarifs en vigueur pour les mensuels adultes.

## **ARTICLE 13 - PROMOTIONS**

Chaque mensuel bénéficiera d'un entretien annuel professionnel avec son responsable hiérarchique, mandataire de la Direction. Cet entretien individuel permettra notamment de faire un bilan de l'activité du mensuel, de son évolution professionnelle et de ses besoins de formation, et de développer le dialogue et la communication avec sa hiérarchie.

Afin de favoriser la promotion des mensuels au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir sont, dans la mesure du possible, attribués aux membres du personnel en place, de préférence à du personnel extérieur.

A cet effet, les mensuels ont la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières, en vue de leur accession à un poste vacant ou nouvellement créé ou de leur mutation à un autre poste. Leurs demandes à ce sujet sont examinées et une réponse leur est faite dans le délai d'un mois.

## **ARTICLE 14 - MUTATIONS**

### **I - Mutation provisoire ou permanente**

Les problèmes relatifs aux mesures de mutation, prises dans le but de réduire le nombre de mensuels compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, sont réglés par les dispositions des accords sur la sécurité de l'emploi.

Dans le cas où, pour des raisons d'ordre technique ou de production, à caractère fortuit, un employeur est conduit, pour éviter un chômage temporaire, à affecter un mensuel, pour une durée déterminée mais ne dépassant pas trois mois, à un emploi d'un échelon inférieur à celui de son emploi habituel, le mensuel conserve, pendant la durée de cette mutation, la partie fixe du salaire horaire effectif qui lui était assuré dans son emploi précédent auquel s'ajoute éventuellement la prime de rendement qu'il peut réaliser dans son nouvel emploi.

L'avis du médecin du travail dans la recherche et l'attribution d'un emploi compatible avec l'état de santé ou de grossesse, l'âge ou la résistance physique est pris en considération conformément aux dispositions légales.

Si, pour des raisons d'ordre technique ou de production, à caractère fortuit, un mensuel est affecté temporairement à un emploi d'un échelon supérieur à celui de son emploi habituel, il lui est attribué, en plus du salaire effectif qu'il avait dans son précédent emploi, une prime calculée équitablement en fonction des services rendus et des responsabilités assumées.

### **II - Garantie de fin de carrière pour les ouvriers**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 15 ci-après, 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 équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 15 ci-après, un ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne peut 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 met tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur met tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel, pour lequel il bénéficie d'une priorité.

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

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

En outre, l'intéressé a droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé a 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 bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalant à ceux de son précédent emploi et pour lequel il a montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

### **ARTICLE 15 - ANCIENNETE**

Pour la détermination de l'ancienneté, il est pris en compte :

- la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ;
- les périodes de suspension du contrat de travail en cours, à l'exclusion de la durée du congé parental d'éducation appréciée selon les seules règles légales (article L122-28-6 du Code du Travail ) et de la période du service national obligatoire ;
- l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société ;
- la durée des contrats de travail, de qualification, d'adaptation ou d'apprentissage, conclus antérieurement avec l'entreprise ;
- dans la limite de 6 mois, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le mensuel et précédant l'embauche par l'entreprise utilisatrice ;
- la totalité de l'ancienneté acquise par un mensuel licencié pour raisons économiques dans le cadre d'une procédure collective judiciaire, et recruté postérieurement, au plus tard avant le terme de la 2<sup>ème</sup> année suivant ce licenciement, par la nouvelle société ayant pris la succession de l'entreprise défailante.

### **ARTICLE 16 - PRIME D'ANCIENNETE DES MENSUELS**

Il est attribué aux mensuels une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. La prime d'ancienneté est indépendante des appointements réels auxquels elle s'ajoute dans tous les cas. Cette prime est calculée sur la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon dans lequel est classé l'intéressé et proportionnellement à l'horaire de travail effectif, cette dernière étant augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse où un mensuel est affecté avec son consentement à un poste de travail observant un horaire de travail de durée inférieure à la durée légale, en raison de son organisation particulière, notamment 4/8, 5/8, équipes de suppléances, l'employeur a la faculté de renoncer à l'application de l'abattement proportionnel défini à l'alinéa précédent.

Les taux de la prime d'ancienneté sont ceux qui ont été fixés par l'arrêté du Ministre du Travail du 4 décembre 1945, à savoir :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les majorations d'appointements résultant du barème d'ancienneté ci-dessus sont établies tous les mois avec effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel les mensuels ont atteint l'ancienneté.

## **ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément à ladite législation, c'est-à-dire :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Conformément à la loi du 19 Janvier 2000 relative à la réduction négociée de la durée du travail, les taux précités ne sont applicables à compter du 1er Janvier 2001 qu'aux seules entreprises employant plus de 20 salariés.

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Sauf cas exceptionnel et sauf pour les services continus, les employeurs s'efforceront de répartir les heures supplémentaires par priorité dans la semaine, en dehors du dimanche et du samedi après-midi.

Cette disposition est limitée au dimanche pour le travail en faction.

L'empêchement individuel du salarié dûment justifié de faire exceptionnellement des heures supplémentaires, au-delà de l'horaire en vigueur de l'entreprise ou de son service, ne peut constituer une cause de rupture du contrat de travail

Les conditions d'acquisition et les modalités de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires, ainsi que l'information correspondante des mensuels, sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires, et par l'Accord National Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

## **ARTICLE 18 - SERVICES CONTINUS - TRAVAIL PAR FACTION**

Les services continus sont ceux dont le fonctionnement, continu, doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine.

Le travail par faction est celui d'un mensuel qui effectue son travail journalier d'une seule traite.

A défaut de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise, dans l'un et l'autre cas, les mensuels travaillant par factions d'au moins 6 heures ininterrompues bénéficient pendant ces factions d'un repos de vingt minutes payé au taux moyen des heures de travail du mensuel, sauf ceux d'entre eux qui conduisent des machines ou appareils à marche continue. Ces derniers ont droit, aux lieux et place de cet arrêt de vingt minutes, à des pauses dont l'ensemble est d'une demi-heure par faction, ces pauses ne pouvant en aucun cas donner lieu à arrêt des machines ou appareils ni à l'interruption de leur surveillance.

Lorsque, pour des mensuels ne travaillant ni en service continu ni en faction, la journée de travail dépasse dix heures dans les conditions légales, les mensuels bénéficient d'un repos payé de vingt minutes.

## **ARTICLE 19 - CALCUL DE LA REMUNERATION REELLE**

### **A) Rémunération mensuelle de base**

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12<sup>me</sup> à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

### **B) Rémunération mensuelle**

*1) Rémunération mensuelle correspondant à une durée du travail inférieure à la durée légale.*

Lorsque l'horaire hebdomadaire est institué de façon permanente en dessous de la durée légale du travail, la rémunération mensuelle est calculée en application du rapport défini au paragraphe A.

2) *Rémunération mensuelle correspondant à la durée légale du travail.*

La rémunération mensualisée est établie conformément à la définition du paragraphe A.

3) *Rémunération mensuelle correspondant à une durée du travail supérieure à la durée légale.*

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au recours aux heures supplémentaires, la rémunération mensualisée est établie en multipliant la rémunération mensuelle de base telle que définie en A par le rapport de l'horaire hebdomadaire effectué dans l'établissement ou partie d'établissement, compte tenu des majorations afférentes aux heures supplémentaires comprises dans cet horaire, à la durée hebdomadaire légale ou équivalente.

4) *Rémunération mensuelle au rendement ou à la tâche.*

La rémunération résulte de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, et de l'application des diverses majorations et indemnités légales et conventionnelles en vigueur.

### **C) Heures supplémentaires**

Les modalités de décompte et de paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **D) Absences indemnisées**

Les absences d'un mensuel ne donnent pas lieu à une réduction de la rémunération indiquée ci-dessus dans le cas où il doit bénéficier d'un maintien intégral de rémunération, et ceci dans la limite de ses droits.

### **E) Réduction du salaire mensualisé**

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de salaire. La rémunération réduite est obtenue en multipliant la rémunération mensualisée par le nombre d'heures réellement effectué, puis en la divisant par le nombre d'heures qui aurait dû être effectué pour le mois considéré dans la limite de l'horaire hebdomadaire mensualisé.

### **F) Rémunération forfaitaire**

Les mensuels qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif du service auquel ils sont intégrés, et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, peuvent bénéficier avec leur accord d'une formule de rémunération forfaitaire, conformément aux dispositions légales, réglementaires, et selon les modalités définies par l'Accord National Étendu de la Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

## **ARTICLE 20 - HEURES DE NUIT**

Il est appliqué, sauf pour les services continus et les services comportant trois factions par 24 heures, une majoration de 50 % pour toutes les heures de nuit exceptionnelles faites en semaine en excédent des horaires journaliers de travail et comprises entre 22 heures et 6 heures.

## **ARTICLE 21 - HEURES DE DIMANCHE**

Dans les services autres que les services continus, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche, dans les conditions légales, entre 0 et 24 heures, sont majorées de :

- 50 % pour celles faites dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail ;
- 100 % pour celles faites au-delà de cette limite.

Ces majorations ne se cumulent pas avec les autres majorations éventuellement dues, à quelque titre que ce soit, pour ces mêmes heures de travail.

Dans les entreprises où il existe des services continus, les modalités de rémunération des heures de dimanche font l'objet d'un accord dans l'entreprise.

## **ARTICLE 22 - INDEMNITE DE PANIER DE NUIT**

Tant dans les services continus que dans le travail par factions, la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire donne lieu au versement d'une indemnité de panier.

Le montant de cette indemnité est majoré au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution en pourcentage du minimum garanti prévu à l'article L 141-8 du Code du travail.

Ce pourcentage d'augmentation est déterminé en fonction de l'évolution du minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée par rapport au minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

## **ARTICLE 23 - INDEMNITE DE RAPPEL ET ASTREINTE**

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout mensuel rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L 212-4 bis du Code du Travail.

## **ARTICLE 24 - FETES LEGALES**

Les mensuels ne subissent aucune réduction de leur rémunération du fait du chômage des jours fériés légaux.

Indépendamment des majorations légales pour heures supplémentaires, les heures exceptionnellement travaillées un jour férié sont majorées de 100 %.

## **ARTICLE 25 - CONGES PAYES**

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

## **ARTICLE 26 - FIXATION DES CONGES PAYES**

### **Période des congés**

Le congé principal de 4 semaines (continu ou discontinu) est pris à l'intérieur de la période 1<sup>er</sup> mai - 31 octobre, cette période pouvant être prolongée par accords particuliers ou individuels intervenant dans les établissements, notamment dans le cadre de l'article L 223-9 du Code du Travail. Les jours de congé au-delà du congé principal sont pris dans la période s'étendant du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

### **Ordre des départs en congé**

Les congés peuvent être pris, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, la décision étant prise par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### *- Fermeture*

La date de fermeture est fixée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de fermeture de l'établissement pendant une durée inférieure ou égale à la durée des congés légaux annuels, l'employeur s'efforcera d'occuper, pendant la période suivant leur congé, les mensuels qui bénéficient d'un congé d'une durée inférieure à la durée de fermeture, au besoin à des travaux autres que les travaux habituels.

Les mensuels qui ne pourront être occupés auront droit aux indemnités de chômage partiel dans les conditions prévues par les textes législatifs.

Conformément aux dispositions de l'article L 223-15 du Code du travail, lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge au-delà de 24 jours ouvrables l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

#### *- Congé par roulement*

En cas de congé par roulement pour tout ou partie du personnel, les dates de départ individuel sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés ou des délégués du personnel.

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, de la durée de leurs services chez l'employeur, et, le cas échéant, de l'activité du bénéficiaire chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours peuvent, après accord de l'employeur, bénéficier d'un complément de congé non payé.

### **Information du personnel**

La date de fermeture est portée à la connaissance des mensuels, lorsqu'elle concerne le congé principal, au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

En cas de congé par roulement, et dans la mesure où l'activité ou le fonctionnement de l'entreprise le permet, la date des départs individuels afférente au congé principal est portée à la connaissance des intéressés au plus tard trois mois avant la date de départ en congé et, pour les mensuels qui en feraient la demande, au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

Dans les autres cas, un délai de quinze jours au moins doit être respecté pour la fixation et la communication aux mensuels de leurs dates de congés payés.

### **Respect des dates de congés payés**

En cas de circonstances exceptionnelles, la date des départs peut être modifiée par l'employeur et portée à la connaissance des intéressés dans les meilleurs délais et au plus tard quinze jours avant la date de départ en congés. Dans ce cas, un dédommagement des frais supplémentaires éventuellement occasionnés est recherché à partir des justificatifs, en accord avec le mensuel.

Lorsqu'un mensuel se trouve, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé principal à la date fixée, il peut prendre ce congé dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre et à une date fixée d'accord avec l'employeur, mais l'application de cette disposition ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de congé. Néanmoins, s'il ne lui est pas possible, pour raison de maladie ou d'accident, de prendre son congé dans ces conditions, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours ouvrables de congé auxquels il aurait eu droit lui est alors versée.

### **ARTICLE 27 - DUREE DU CONGE**

La durée du congé légal est déterminée conformément aux textes législatifs et réglementaires (actuellement : deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables).

Pour le calcul de la durée du congé, et sous réserve que le droit à congé soit ouvert, sont considérées comme périodes de travail effectif outre celles prévues par les dispositions légales :

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 8 mois, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie d'une durée supérieure à un mois ;
- les absences de courte durée motivées par l'exercice d'un mandat régulier auprès d'organismes officiels relevant de la Sécurité sociale ou du Ministère du Travail.

#### **ARTICLE 28 - CONGE D'ANCIENNETE**<sup>(1)</sup>

Pour tenir compte de leur ancienneté dans l'entreprise, les mensuels bénéficient des jours de congés suivants :

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

L'ancienneté est appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

Ces jours de congé ne sont pas accolés au congé principal, sauf accord exprès de l'employeur.

#### **ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES**

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant le travail des jeunes et des femmes sont mises en application conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Notamment, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises. Ainsi, faute de justification susceptible de les expliquer, les inégalités professionnelles éventuellement constatées dans l'entreprise en matière d'accès à l'emploi, de formation et promotion professionnelle, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, doivent faire l'objet de mesures de rattrapage après mise en œuvre des procédures d'information ou de consultations prévues.

Une attention particulière doit être apportée par l'entreprise afin de favoriser l'intégration de personnel féminin dans les postes qui, de fait sont occupés à plus de 70 % par du personnel masculin.

C'est ainsi qu'à la suite du recrutement d'une femme au sein d'une activité de l'entreprise dans ces circonstances, l'employeur s'engagera à organiser, au cours des trois premières années suivant l'embauche, un entretien avec la salariée, selon une périodicité semestrielle au minimum, au cours duquel ils examineront les mesures éventuelles à mettre en œuvre afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail dans un climat de sérénité et de respect mutuel entretenu au sein de l'entreprise.

#### **ARTICLE 30 - CONGE LEGAL DES MERES DE FAMILLE**

Toute femme mensuelle ou apprentie âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Est considéré comme enfant à charge tout enfant dont l'intéressée assume la charge effective et permanente, dans quelques conditions que ce soit et sans considération du lien de parenté qui unit la bénéficiaire aux enfants ouvrant droit aux congés.

#### **ARTICLE 31 - CONGE LEGAL DES JEUNES MENSUELS**

Les jeunes mensuels et apprentis bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les mensuels adultes.

Néanmoins, et quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes mensuels et apprentis 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.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

<sup>(1)</sup> Les dispositions de l'article 28 se substituent globalement aux dispositions antérieures mises en place par les entreprises, sauf dans le cas où elles sont globalement plus favorables

### **ARTICLE 32 - RAPPEL EN COURS DE CONGE**

Dans le cas exceptionnel où un mensuel en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par le rappel seront remboursés sur justificatifs.

### **ARTICLE 33 - FRACTIONNEMENT DU CONGE LEGAL**

Les dispositions relatives au fractionnement du congé légal sont mises en application conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

### **ARTICLE 34 - PERIODES MILITAIRES**

Les absences occasionnées, soit par les périodes de service militaire, soit par le rappel sous les drapeaux à un titre quelconque, ne sont pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail. Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le mensuel, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le mensuel. Toutefois, cette déduction ne sera pas faite pour un nombre de jours égal à celui de la partie de congé auquel le mensuel renoncerait au-dessus du congé légal.

L'absence du mensuel ou d'un apprenti justifiée par l'appel de préparation à la Défense dans la limite de un jour n'entraîne pas de réduction de la rémunération mensuelle. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cette journée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

### **ARTICLE 35 - CAUSES INOPINEES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible et au plus tard dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

En application de la loi du 3 mai 1996, les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence non rémunérées pour la réalisation des missions qui leur sont confiées, et satisfaire à leurs obligations de formation.

Dans ce cadre, les sapeurs-pompiers volontaires ne pourront être sollicités pendant leur temps de travail que pour des missions urgentes, dans le but de limiter autant que possible les perturbations résultant inévitablement, pour les entreprises, de ces absences.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de refuser une demande d'autorisation d'absence s'il justifie de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Cette décision de refus doit être écrite et motivée, et notifiée au salarié intéressé ainsi qu'au service départemental d'incendie et de secours (SDIS) dont il dépend.

Les entreprises intéressées ont la faculté d'établir une convention avec le SDIS permettant de déterminer les modalités d'absence du sapeur-pompier volontaire, dans le respect des impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

### **ARTICLE 36 - MENSUELS D'OUTRE-MER <sup>(1)</sup>**

Pour faciliter aux mensuels d'Outre-Mer l'exercice de leur droit au congé payé, il peut leur être accordé tous les deux ans quelques semaines de congé supplémentaire non rémunérées. Dans ce cas, il leur est remis, au moment de leur départ en congé, une attestation garantissant leur emploi si leur retour a lieu dans le délai convenu.

<sup>(1)</sup> Il ne s'agit pas seulement des DOM-TOM

### **ARTICLE 37 - CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE**

Les dispositions relatives au calcul de l'indemnité de congé sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

### **ARTICLE 38 - ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Il est accordé à tout mensuel, et sur justification, des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés payés, à raison de :

- |         |  |  |
|---------|--|--|
| Mariage | {  | • 4 jours ouvrables à l'occasion du mariage ;          |
|         |  | • 1 jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant. |
| Décès   | {  | • 2 jours ouvrables à l'occasion du décès :            |
|         |  | - d'un enfant ;  |
|         |  | - du conjoint.   |
|         | • 1 jour ouvrable à l'occasion du décès :  |  |
|         | - d'un ascendant <sup>(1)</sup> ou descendant <sup>(2)</sup> du salarié ou de son conjoint ; |  |
|         | - d'un frère ou d'une sœur.  |  |

Dans tous les cas ci-dessus, le mensuel a la possibilité de bénéficier, en plus des durées indiquées, d'une autorisation d'absence supplémentaire non payée, d'accord avec l'employeur.

Lorsque l'horaire hebdomadaire de l'entreprise se trouve habituellement ou provisoirement réparti sur moins de six jours, le ou les jours intégralement chômés ne sont pas considérés comme jours ouvrables pour l'application du présent article.

Le congé de naissance, qui est de trois jours à la date de signature de la présente convention, est attribué dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **ARTICLE 39 - DEPLACEMENTS**

Les déplacements des mensuels sont régis par les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 reproduit dans l'annexe III de la présente convention.

Néanmoins, les dispositions du chapitre II et de l'article 3-2-1 de l'accord susvisé sont annulées et remplacées par les dispositions des articles 40 et 41 ci-dessous.

### **ARTICLE 40 - PETITS DEPLACEMENTS**

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le mensuel dans l'impossibilité de regagner journellement son domicile.

Les frais de transport du lieu de travail ou, s'il y a lieu, du domicile jusqu'à celui du déplacement, sont à la charge de l'employeur. Si le temps de trajet est compris dans l'horaire de travail, il est considéré comme travail effectif et rémunéré comme tel ; si le temps de trajet n'est pas compris dans l'horaire de travail il donne lieu à une indemnité calculée en comptant le temps du trajet au taux de la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon de l'intéressé.

Si, du fait de son déplacement, le mensuel est dans l'impossibilité de prendre ses repas dans les conditions habituelles, une indemnité compensatrice tenant compte de cette circonstance lui est allouée.

### **ARTICLE 41 - GRANDS DEPLACEMENTS - FRAIS DE TRANSPORT**

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, conformément aux dispositions de l'accord national Métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, figurant à l'annexe III de la présente convention.

<sup>(1)</sup> ascendant : père, mère, grand-mère, grand-père, arrière grand-mère, arrière grand-père.

<sup>(2)</sup> descendant : enfants, petits-enfants, arrière petits-enfants.

## **ARTICLE 42 - CHANGEMENTS DE RESIDENCE**

### **a) en France métropolitaine**

En l'absence de clause de mobilité explicite, le ou les lieux de travail inscrits dans la lettre ou contrat d'engagement ne peuvent être changés par l'employeur sans l'accord du mensuel.

Le refus de changement de résidence ne constitue pas un motif de licenciement, sauf impossibilité absolue de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Si le mensuel accepte, il a droit, pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), au remboursement des frais de déménagement et de voyage.

Le mensuel peut, en outre, sans perte de salaire, participer, à concurrence de trois journées au total, aux opérations de déménagement et d'emménagement.

Tout mensuel, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de trois ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du mensuel dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès du mensuel au lieu de sa nouvelle résidence et ceci dans un délai de trois ans, et dans le cas où la famille désirerait retourner au lieu de travail initial du mensuel, les frais de rapatriement comprenant frais de voyage et de déménagement de la famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de retour éventuel du corps.

Dans tous les cas, le devis des frais de déménagement est soumis au préalable à l'employeur pour accord.

### **b) hors de la France métropolitaine**

Les changements de résidence hors de France métropolitaine feront l'objet d'un contrat particulier.

## **ARTICLE 43 - BREVETS D'INVENTION**

Les inventions des mensuels sont soumises aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Lorsqu'un employeur confie à un mensuel une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le mensuel serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur. Dans cette hypothèse, les parties sont d'accord pour appliquer les principes suivants :

- 1° - L'inventeur est mentionné comme tel dans le brevet, il peut également s'opposer à cette mention.
- 2° - Le mensuel dont l'invention, compte tenu de l'amortissement des dépenses faites par l'employeur pour la mener à bonne fin, est rémunératrice, a, pendant la durée de validité des brevets, droit sur les profits tirés de son invention à une partie dont le montant (redevances, intéressements, participations aux produits de vente ou échange de licences, etc.) dépend de la nature et de l'importance de l'invention.
- 3° - Si une contestation se produisait entre employeur et mensuel au sujet d'une invention faite par ce dernier, la question serait avant toute procédure soumise, aux fins de conciliation, à une commission paritaire qui s'inspirerait des principes précédents pour tenter de régler le différend.

En cas de décès de l'inventeur, tout ou partie de ses droits sera réversible sur ses héritiers.

## **ARTICLE 44 - TRAVAILLEURS A DOMICILE**

Les conditions de travail et de salaire des travailleurs à domicile sont régies conformément aux textes législatifs et réglementaires.

## CHAPITRE IV

### LA MATERNITE, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DECES ET LA PREVOYANCE SOCIALE

#### **ARTICLE 45 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT**

Les dispositions ci-dessous s'entendent sous réserve de l'application des règles relatives à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les absences ayant pour cause l'incapacité résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale et notifiées par le mensuel dès que possible et au plus tard quatre jours après l'arrêt du travail sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, tant qu'il n'a pas été procédé au remplacement définitif de l'intéressé dans les conditions ci-dessous définies.

Dans le cas où ces absences imposent le remplacement effectif de l'intéressé, il est pourvu à son remplacement de façon provisoire jusqu'à ce que son état de santé lui permette de reprendre son travail ; ces absences n'entraînent alors aucune réduction ni suspension de ses droits d'ancienneté.

L'intéressé peut être remplacé définitivement à partir du moment où la durée des absences pour maladie au sens de la Sécurité Sociale dépasse, dans une période de douze mois consécutifs :

- 2 mois pour les mensuels ayant moins d'un an d'ancienneté ;
- 3 mois pour les mensuels ayant d'un à cinq ans d'ancienneté ;
- 5 mois pour les mensuels ayant de cinq à dix ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour les mensuels ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Pour calculer la durée des absences au cours d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas tenu compte des temps d'absence pour maladies professionnelles contractées dans l'entreprise et pour accidents du travail autres que les accidents de trajet, pendant lesquels les indemnités journalières sont dûment versées par la Sécurité Sociale.

Les absences des femmes consécutives à la grossesse et à l'accouchement dans la limite des durées fixées par la loi, ne sont pas considérées comme absences pour maladie.

Avant de procéder au remplacement définitif d'un mensuel, l'employeur doit lui notifier que ce remplacement définitif aura lieu s'il n'a pas repris son service à l'expiration d'un délai égal à celui du préavis en cas de licenciement, sans toutefois que la date de ce remplacement définitif puisse être antérieure à la date d'achèvement des délais fixés ci-dessus. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

En cas de reprise du service dans les conditions ci-dessus, et si le mensuel est à nouveau absent pour maladie ou accident dans un délai de six mois à compter de cette reprise, l'employeur peut procéder immédiatement au remplacement définitif de l'intéressé sans être tenu de suivre la procédure prévue à l'alinéa précédent.

En cas de non-reprise du service dans les conditions ci-dessus, le mensuel n'a pas droit à d'autre allocation que l'indemnité ci-dessous définie :

- s'il a moins de 5 années d'ancienneté : 150 heures de salaire ;
- s'il a au moins 5 années d'ancienneté : une indemnité calculée comme l'indemnité de licenciement, le montant de cette dernière ne pouvant être inférieur à la rémunération correspondant à 150 heures de salaire.

En outre, dans le même cas de non-reprise du service, le mensuel a droit, pendant un an à dater de son remplacement définitif, ou à dater de sa guérison en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale, à une priorité de réembauchage dans un emploi équivalent disponible. Cette priorité cesse si le mensuel a refusé la première offre de réembauchage ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai de 8 jours et occupé l'emploi proposé dans un délai supérieur de huit jours à celui du préavis fixé, pour ledit emploi, en cas de rupture du contrat par le mensuel.

Dans le cas particulier d'absence pour longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale, le mensuel qui désire être réintégré dans l'entreprise à laquelle il appartenait au moment où il est tombé malade doit alors en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **ARTICLE 46 - ALLOCATIONS MALADIE OU ACCIDENT DES MENSUELS**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le mensuel bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Les mensuels reçoivent les sommes nécessaires pour compléter aux fractions d'appointements fixées ci-dessous les indemnités qu'ils perçoivent d'une part, en application des lois sur les accidents du travail et sur les assurances sociales et, d'autre part, en compensation de perte de salaire, d'un tiers responsable d'un accident.

Pour les mensuels ayant 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté :

- 45 jours à 100 %
- 30 jours à 75 %
- 15 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100 %
- 40 jours à 75 %
- 20 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté :

- 75 jours à 100 %
- 50 jours à 75 %
- 25 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté :

- 90 jours à 100 %
- 60 jours à 75 %
- 30 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté :

- 105 jours à 100 %
- 75 jours à 75 %

Pour les mensuels ayant au moins 25 ans d'ancienneté, le temps d'indemnisation à 100 % est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté et le temps d'indemnisation à 75 % est augmenté de 10 jours par période de même durée.

Quand, pour une maladie ou un accident, il y a chevauchement sur 2 années civiles, la durée de l'indemnisation ne peut excéder les périodes ci-dessus fixées.

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au mensuel, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, après déduction des prélèvements et contributions diverses exclusivement mises à la charge des salariés par la loi, et applicables aux revenus de remplacement tels que les indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale.

En conséquence, le bénéfice des garanties définies ci-dessus ne peut conduire à faire supporter par l'employeur, directement ou indirectement, le paiement de contributions telles que notamment la CSG et la CRDS, précomptées par la Sécurité Sociale sur le montant brut des prestations destinées au salarié en incapacité temporaire de travail.

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

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

Toutefois, si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus intervient aux dates habituelles de la paie. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens de la présente convention collective.

## **ARTICLE 47 - GARANTIES COLLECTIVES DE PREVOYANCE**

Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risques tels que le décès, l'incapacité temporaire, ou l'invalidité.

A l'exception des cas d'application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les garanties prévues à l'article 47 de la convention collective des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1<sup>er</sup> octobre 2001 couvrent les risques décès - rente éducation, incapacité temporaire de travail, invalidité - incapacité permanente, dès lors que le sinistre est survenu postérieurement à la date à laquelle ledit article 47 s'applique aux entreprises comprises dans son champ d'application.

Par dérogation, les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet, ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, antérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise, bénéficient des prestations définies à l'article 47.

Indépendamment des mesures de maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident, telles que fixées à l'article 46, les mensuels bénéficiant d'une ancienneté minimale d'un an dans une entreprise relevant du champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective bénéficieront des garanties suivantes.

### **A - Couverture du risque décès - Rente Education**

1/ En cas de décès d'un mensuel, ou d'invalidité permanente et absolue, les bénéficiaires désignés lors des formalités d'adhésion reçoivent un capital fixé à :

- 100 % de son salaire annuel brut, quelle que soit sa situation familiale.

Le salaire de référence est constitué de la rémunération brute des 12 derniers mois d'activité professionnelle, revalorisée de l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, et le cas échéant, des augmentations générales intervenues dans l'entreprise.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la Sécurité Sociale donnera lieu au versement de 100 % du capital décès.

Cette garantie sera accordée à tout assuré classé en invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

#### **2/ Rente Education**

En complément de la présente garantie décès, il est institué au profit de chacun des enfants de la victime une rente éducation annuelle, versée trimestriellement, et fixée à 8% du salaire annuel brut servant de base à la détermination du capital décès.

Cette rente sera versée dès la survenance du sinistre et jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. Elle pourra être maintenue jusqu'au 25<sup>ème</sup> anniversaire tant que le jeune demeure à la charge du conjoint, notamment dans l'hypothèse d'une poursuite d'études.

Cette rente sera doublée pour les orphelins de père et de mère, et versée sans limite d'âge pour les enfants reconnus invalides ou en incapacité permanente à 100 %.

### **B - Les garanties en cas d'incapacité temporaire de travail**

En cas d'interruption complète de travail provoquée par une maladie ou un accident, l'assuré bénéficiera d'une indemnisation journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale au terme d'un délai de franchise fixé à 90 jours consécutifs.

La prestation servie aura pour but de garantir à l'assuré, après déduction des sommes de toutes provenances ayant le même objet, le maintien partiel à hauteur de 80 % de sa rémunération antérieure nette d'activité, plafonnée aux tranches A et B. En aucune manière, le bénéficiaire des garanties stipulées ci-dessus ne pourra conduire le mensuel concerné à bénéficier d'un revenu supérieur à sa rémunération d'activité nette de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

Le bénéfice des dispositions définies au B ci-dessus est subordonné à l'épuisement des droits à maintien de la rémunération à 100% due au mensuel intéressé, selon son ancienneté dans l'entreprise, en application du barème figurant à l'article 46 de la convention collective.

Le versement de cette prestation complémentaire sera interrompu notamment dans tous les cas suivants :

- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,
- à la date de reconnaissance d'une incapacité ou invalidité permanente,

Les périodes prises en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'Assurance Maternité ne donnent pas lieu à l'attribution des prestations définies ci-dessus.

D'un commun accord entre les parties signataires, le financement de cette prestation, soit une cotisation de 0,24%, est mis à la charge intégrale et exclusive du salarié.

### **C - Les garanties d'Invalidité - Incapacité permanente**

L'assuré classé en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie d'invalidité, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité Sociale par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est et demeure supérieur à 33 %, bénéficie d'une rente servie par l'assureur.

Cette rente sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et au plus tard jusqu'au versement de la pension vieillesse par la Sécurité Sociale au titre de l'inaptitude au travail.

Cet avantage sera versé en complément de celui attribué par la Sécurité Sociale, et après déduction des sommes de toutes provenances ayant le même objet.

- S'il s'agit d'une invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux supérieur ou égal à 66% : 80% du salaire net de référence, déduction faite des prestations nettes versées par la Sécurité Sociale.

- S'il s'agit d'une invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie : la rente est réduite dans la proportion de 3/5<sup>èmes</sup>, soit 48% de la rémunération nette antérieure d'activité de l'intéressé dans la limite des tranches A et B.

- S'il s'agit d'une incapacité permanente d'un taux N compris entre 33% et 66% : la rente est alors égale à N/66<sup>èmes</sup> de la rente complète.

- Aucune rente ne sera versée par l'assureur dans l'hypothèse d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 33 %.

Le bénéfice des garanties définies précédemment ne peut entraîner le versement de sommes de toutes natures supérieures au salaire net d'activité que recevait le salarié concerné, après déduction des cotisations sociales, de la CSG, et de la CRDS.

Dans tous les cas où l'assuré, bien que reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité, reprend une activité professionnelle, la prestation complémentaire dont il bénéficie peut se cumuler avec son nouveau revenu professionnel.

Toutefois, le total constitué par le revenu d'activité, la pension ou la rente servie par la Sécurité Sociale, et la prestation découlant du présent article ne peut dépasser 100 % du dernier salaire net d'activité.

Dans l'hypothèse d'un tel dépassement, la prestation complémentaire serait réduite à due concurrence.

La revalorisation de l'ensemble des rentes prévues aux A et B ci-dessus s'effectuera chaque année sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO, au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la publication du nouvel indice.

### **D - Cotisations**

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les mensuels assurés.

L'ensemble des garanties définies précédemment est consenti aux mensuels assurés en contrepartie d'une cotisation globale conventionnellement fixée à l'annexe II.

La répartition du coût de cette cotisation entre les mensuels et l'employeur sera réalisée pour moitié entre l'employeur et le salarié, (50 %), au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent article.

Toutefois, il est expressément convenu que cette part de cotisation supportée par le salarié, soit 50%, inclue l'intégralité du financement de la prestation incapacité temporaire, soit 0,24%, conformément au dernier alinéa du B ci-dessus.

## **E - Organismes assureurs et gestionnaires**

Dans le but de garantir une bonne organisation de la mutualisation des risques, et la pérennité du présent régime conventionnel de Prévoyance, celui-ci est mis en place en application des présentes dispositions et sera géré dans le cadre d'une coassurance ou d'une réassurance entre les Institutions désignées par voie d'avenant figurant en annexe II.

Les entreprises nouvelles relevant du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective des Mensuels de l'Isère et des Hautes-Alpes, n'ayant pas souscrit de contrat de Prévoyance au profit de leur personnel mensuel, à la date d'application des présentes dispositions, sont tenues d'adhérer à compter de cette même date à l'une des institutions désignées en annexe.

Les entreprises dont tout ou partie du personnel mensuel bénéficiait déjà de garanties de prévoyance obligatoires à la date d'application des présentes dispositions, et couvrant les mêmes risques auront la faculté de choisir :

-soit l'adhésion au présent régime conventionnel auprès de l'une des Institutions désignées en annexe, étant précisé que cette institution conserve la possibilité, sur demande de l'entreprise, de proposer des garanties supplémentaires, facultatives, et s'ajoutant au présent dispositif conventionnel.

-soit, le maintien de leur précédent régime à des niveaux de prestations supérieurs pour chaque garantie aux garanties minimales telles qu'exposées aux paragraphes A, B, et C du présent article.

En dehors du cas des entreprises en création, toute adhésion d'une entreprise qui n'avait pas rejoint le régime conventionnel instauré par l'article 47 de la Convention Collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, fera l'objet d'une évaluation spécifique des risques en cours au sein de cette entreprise à la date d'adhésion. Dans ce cas, l'organisme assureur désigné recevant la demande d'adhésion de l'entreprise calculera la prime additionnelle, due par l'entreprise, nécessaire à la prise en charge des risques en cours et à la constitution des provisions correspondantes, et ce afin de sauvegarder au mieux l'équilibre technique du régime conventionnel.

Les institutions désignées sont tenues d'informer les signataires de la Convention de toute difficulté ou litige dont elles auraient connaissance sur ce point particulier.

Les parties signataires conservent pour l'avenir la faculté, après examen paritaire approfondie des conditions de fonctionnement du régime, de procéder par appel d'offres au remplacement de l'un ou l'autre des organismes assureurs ou gestionnaires. Cet examen interviendra dans le cadre d'une Commission de suivi qui se réunira une fois par an.

Toute décision éventuelle de changement de prestataire dans les conditions fixées précédemment sera sans effet sur la continuité d'application des garanties stipulées au présent article. Tout nouvel organisme assureur ou gestionnaire, bénéficiaire du transfert, maintiendra dès sa désignation la parfaite continuité des garanties et prestations déterminées au présent article.

Les organismes désignés pour la gestion du régime, s'engagent à fournir à toute entreprise adhérente qui en fera la demande, une notice d'information à l'attention des assurés retraçant avec précision le fonctionnement des garanties instituées au présent article.

Par ailleurs, ces mêmes Organismes présenteront annuellement aux partenaires sociaux, signataires de la Convention Collective, les résultats techniques du régime conventionnel défini au présent article.

Conformément au souhait des signataires, l'ensemble des dispositions décrites ci-dessus, ainsi que l'annexe II ci-après entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

## **ARTICLE 48 - MATERNITE**

Les règles particulières concernant la maternité sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Au cas où, à l'expiration du congé légal de maternité, la femme désirerait ne pas reprendre immédiatement son travail, son emploi lui serait réservé pendant deux semaines supplémentaires, à condition qu'elle en fasse la demande par écrit.

Les femmes enceintes devront être autorisés à partir du cinquième mois de leur grossesse, à quitter l'entreprise cinq minutes avant et à y entrer cinq minutes après le reste du personnel.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail normal.

# CHAPITRE V

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE

### ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Entre autres, ces modalités prennent en compte les particularités inhérentes aux mensuels handicapés. Les heures passées aux cours du soir ou du samedi, se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, ne doivent pas entraîner de perte de salaire dans la mesure où l'obligation de quitter le travail pour y assister n'entraîne, pour le mensuel, qu'une réduction d'horaire d'une heure à deux heures par semaine. Le mensuel doit toutefois accepter les modifications qui peuvent être apportées à son horaire ou poste de travail en vue de supprimer ou de réduire au minimum le temps de travail perdu.

### ARTICLE 50 - EXAMENS

Pour préparer des examens et y participer, l'absence au travail et le maintien de la rémunération sont accordés, s'il y a lieu, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Toutefois, pour les examens se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, d'une part les mensuels sont autorisés à s'absenter pour y participer, d'autre part les heures passées à ces examens sont comptées et rémunérées comme temps de travail effectif, de manière à ne pas entraîner de perte de salaire. Il sera équitablement tenu compte des résultats obtenus aux examens se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, soit pour l'affectation à un poste disponible, soit pour la promotion individuelle des salariés.

### ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE

Les parties signataires de la présente Convention rappellent leur profond attachement au principe de l'Apprentissage et se déclarent convaincus de la nécessité de poursuivre et d'intensifier les efforts déjà accomplis en faveur de son développement.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, et notamment les articles 10 et 14, concernant l'apprentissage, de l'Accord National Métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Le salaire horaire des apprentis est calculé en pourcentage du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise, dans les conditions et suivant les pourcentages ci-après :

- 32,5 % pendant la 1<sup>re</sup> année d'apprentissage ;
- 42,5 % pendant la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage ;
- 60 % pendant la 3<sup>e</sup> année d'apprentissage.

Les pourcentages ci-dessus constituent un minimum que les entreprises peuvent majorer en fonction des résultats obtenus par l'apprenti ; ils sont uniformément majorés de dix points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel un apprenti a atteint l'âge de dix-huit ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi pendant une année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L 117-9 et L 117-13 du Code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent à la dernière année de la durée normale de la formation.

# CHAPITRE VI

## HYGIENE ET SECURITE

### ARTICLE 52 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sont mises en œuvre conformément aux prescriptions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et des maladies professionnelles, les procédures d'évacuation et d'intervention en cas d'incendie, le fonctionnement du CHSCT et la formation de ses membres.

#### **a) Principes généraux en matière de Prévention**

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé des salariés en activité dans l'entreprise. Il s'appuie sur la hiérarchie pour la mise en œuvre et pour veiller au respect de l'ensemble des mesures de sécurité.

Il est tenu d'organiser une formation à la sécurité au bénéfice de toute personne nouvellement embauchée. Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de veiller à sa propre sécurité. Il doit également s'assurer que ses propres actes ne constituent pas une source de danger pour autrui.

Les salariés doivent en particulier respecter les consignes données pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles et notamment celles concernant le port du matériel de protection individuelle et l'utilisation des dispositifs de sécurité existants.

L'exécution de travaux dangereux ou insalubres fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ou de son préposé, qui fournit à cette occasion les équipements et effets de protection spécifiques nécessaires à la sécurité des personnels.

Dans le cadre de cet objectif général de sécurité optimale des personnes, l'entreprise apportera une attention toute particulière aux jeunes, aux personnes sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, réputés plus exposés aux risques professionnels.

Pour toute personne sous contrat de qualification, d'apprentissage ou tout autre titulaire de contrat ayant le même objet d'insertion dans l'emploi, l'entreprise s'assurera auprès de l'établissement chargé de dispenser la formation théorique que son enseignement comporte une sensibilisation à la sécurité au travail. Elle devra compléter cette sensibilisation en fonction des risques spécifiques à son établissement et, le cas échéant, se substituer à l'établissement d'enseignement.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, l'entreprise conserve la faculté de procéder régulièrement à un renouvellement de ses actions de formation à la sécurité lorsqu'elle l'estime approprié à son métier, et aux risques spécifiques qui en résultent.

Ces actions seront destinées par priorité aux salariés éventuellement les plus exposés aux risques liés aux métiers de l'entreprise.

L'employeur s'efforcera d'associer étroitement l'encadrement, dont le rôle est fondamental notamment en cette matière, à toutes les actions mises en place dans le but d'améliorer les conditions de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail, notamment par la recherche d'aménagement du temps de travail, fait l'objet d'une concertation dans l'entreprise dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Le temps de repos à accorder éventuellement au personnel employé exclusivement au service d'un standard téléphonique sera déterminé dans ce cadre.

Le temps passé à la douche par le personnel effectuant les travaux salissants énumérés dans les textes légaux et réglementaires sera rémunéré au tarif normal, sans être compté dans la durée du travail effectif. Il est au minimum d'un quart d'heure et au maximum d'une heure.

## **b) Formation des membres des CHSCT**

Dans les entreprises ou établissements, définis à l'article L 236-1 du Code du Travail, dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales et réglementaires, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. Cette formation peut-être proposée :

1) soit par l'employeur, elle est alors assurée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de Région ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise, au sens de l'article L 451-1 du Code du travail.

La durée de formation des représentants du personnel au CHSCT sera fixée d'un commun accord avec les membres élus du CHSCT sans excéder 3 jours. Ce congé de formation est pris en une seule fois sauf circonstances particulières imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

2) soit par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT ou qui ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. Ils pourront demander d'effectuer une formation définie à l'article R 236 -15 du Code du travail.

Dans ces conditions, leur demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage, dont la durée ne pourra pas excéder 3 jours.

Le ou les membres élus du CHSCT souhaitant suivre cette formation s'efforceront de rechercher plusieurs organismes de formation qualifiés avant d'arrêter leur choix.

Le choix de l'organisme de formation devra prendre en considération notamment la réalisation de l'objectif de la formation telle que fixée par les dispositions réglementaires, sa durée, son coût, sa proximité géographique et la spécificité de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut s'opposer au départ en formation du ou des représentants du personnel s'il estime après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, que ce départ pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans une telle situation, le congé peut être reporté à une date ultérieure dans la limite de 6 mois.

Les dépenses correspondant aux actions de formation définies ci-dessus sont à la charge de l'entreprise dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas imputable sur le crédit d'heures légalement attribué aux représentants du personnel au CHSCT.

## **ARTICLE 53 - SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL**

Dans toutes les entreprises, les services médicaux du travail sont organisés conformément aux textes législatifs et réglementaires.

# CHAPITRE VII

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 54 - PREAVIS

Toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis.

#### **I - En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le préavis est de :**

- 1 mois <sup>(1)</sup> pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I, II ou III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Le préavis prend effet à la date de la première présentation de la lettre de notification de la rupture. En aucun cas, le délai de préavis ne peut être inférieur à la durée de la période d'essai.

#### **II - En cas de rupture du contrat de travail du fait du mensuel, le préavis est de :**

- 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Le préavis prend effet à compter du jour de la demande du mensuel. L'employeur doit lui en donner acte par écrit.

#### **III - Indemnité de préavis**

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, le mensuel reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le mensuel, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail restant à courir jusqu'à la fin du préavis (suivant son horaire) normal et déduction faite des heures d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi prévues à l'article 55.

Toutefois, en cas de licenciement, le mensuel qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis, peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans avoir à verser d'indemnité et sans perdre ses droits à l'indemnité de licenciement.

### ARTICLE 55 - HEURES D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LA PERIODE DE PREAVIS

Pendant la période de préavis, les mensuels licenciés sont autorisés à s'absenter pour la recherche d'un emploi, et disposent à cet effet, sans réduction de leur rémunération, de 45 heures maximum par mois complet de préavis, une durée proportionnelle étant applicable pour tout mois incomplet.

Les mensuels démissionnaires disposent pour la recherche d'un emploi de 45 heures maximum, non rémunérées, par mois complet de préavis.

Les heures d'absence sont prises pendant les heures de travail, d'accord entre employeurs et mensuels. Lorsque cet accord n'est pas possible, la moitié des heures est fixée par l'employeur, l'autre moitié par le mensuel, cette fixation devant intervenir au plus tard la veille de l'absence.

En cas d'horaire de travail à temps partiel, inférieur à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, les heures pour recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail réel du mensuel.

<sup>(1)</sup> Il est précisé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois après six mois de présence continue dans l'entreprise et à deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Ces préavis prennent effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée. On entend par présence continue le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail.

## **ARTICLE 56 - PROCEDURES DE LICENCIEMENT**

Toute rupture du contrat de travail du fait de l'employeur doit donner lieu au respect de la ou des différentes procédures prévues par les textes législatifs et réglementaires.

## **ARTICLE 57 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Sauf faute grave de leur part, il est attribué aux mensuels licenciés une indemnité de licenciement distincte de toutes autres indemnités dans les conditions suivantes et en tenant compte s'il y a lieu, des dispositions prévues par les accords nationaux sur la sécurité de l'emploi, notamment des dispositions de l'article 37 de l'Accord National du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié, et de l'article 11 figurant à l'annexe V de la présente convention.

a) les mensuels ayant deux ans d'ancienneté et moins de cinq ans d'ancienneté bénéficient de l'indemnité légale de licenciement de un dixième de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement pour raisons économiques, tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cas, l'indemnité de licenciement est portée à 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté.

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

b) les mensuels ayant plus de cinq ans d'ancienneté bénéficient d'une indemnité calculée par année entière d'ancienneté dans l'entreprise à raison de :

- 1/5 de mois de travail pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II, III et IV ;
- 1/4 de mois de travail pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire mensuel réel brut se rapportant au mois<sup>(1)</sup> précédant la date de la rupture du contrat de travail ou si elle est supérieure, sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence du mensuel, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, prime de vacances, treizième mois, prime de fin d'année...).

Lorsque le mensuel a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération est déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due au mensuel.

En cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

## **ARTICLE 58 - ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE**

Les dispositions développées ci-après sont insérées dans la présente Convention en application de l'article 16 de l'avenant du 29 Janvier 2000 à l'Accord National du 28 Juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie.

### **1/ Régime général**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

<sup>(1)</sup> Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de ce mois ne sera prise en compte que prorata temporis.

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront les suivants :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, pour les salariés ayant de 2 à 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 2 mois 1/2 après 20 ans ;
- 3 mois après 25 ans ;
- 3 mois 1/2 après 30 ans ;
- 4 mois après 35 ans.

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de mise à la retraite définie ci-après.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 54 ci-dessus.

## **2/ Mise à la retraite avant 65 ans**

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 54 ci-dessus.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié ayant une ancienneté supérieure à 2 ans, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, pour les salariés ayant de 2 à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle est supérieure, sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence effective du mensuel, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Pour le calcul de la moyenne mensuelle brute des douze derniers mois de présence effective, l'employeur prend en compte tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, prime de vacances, treizième mois, prime de fin d'année...).

L'allocation de départ en retraite peut, en cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut procéder au règlement de cette allocation par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

#### **ARTICLE 59 - DROITS ACCESSOIRES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute rétrogradation, tout déclassement, tout changement de résidence ou transfert à une autre entreprise, non accepté par le mensuel, est assimilé à un licenciement et réglé comme tel.

La rétrogradation acceptée n'entraîne pas de diminution de salaire avant l'expiration des délais prévus par les accords nationaux sur la sécurité de l'emploi s'il y a lieu, ou d'une période égale à la durée du préavis ordinaire.

Les dispositions des alinéas ci-dessus s'entendent sous réserve de l'application des règles relatives au droit disciplinaire.

Le bénéfice du préavis est acquis aux mensuels, même en cas de fermeture, disparition ou liquidation judiciaire de l'entreprise.

La cession de l'entreprise ou la transformation de la raison sociale n'entraîne pas la rupture du contrat pour les mensuels et ne porte aucune atteinte à leurs droits, l'emploi et les conditions d'emploi étant conservés malgré le changement de propriété ou de dénomination de la société qui exploite l'établissement.

La perception par le mensuel des indemnités de préavis et de licenciement n'implique en aucune façon :

1° - sa renonciation à tout arriéré, salaire complémentaire, participation aux bénéfices ou à toutes primes particulières à l'entreprise, qui ne pourraient être déterminés au moment du règlement et qui seraient fixés par un règlement de l'entreprise ou un accord entre elle et les représentants du personnel ;

2° - sa renonciation à ses droits de contester les motifs de son licenciement.

#### **ARTICLE 60 - CHANGEMENT D'ENTREPRISE**

Les employeurs s'interdisent de recourir à tout moyen direct ou indirect ayant pour objet de limiter les possibilités pour les mensuels de changer d'entreprise, notamment en vue d'obtenir une situation plus avantageuse.

L'employeur qui ne respecterait pas les dispositions ci-dessus serait responsable du dommage causé au mensuel lésé.

## CHAPITRE VIII

### REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

#### **ARTICLE 61 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION**

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention feront l'objet, de la part des organisations signataires intéressées, d'un examen en commun.

Si l'examen direct entre organisations ne suffit pas à supprimer ces divergences, celles-ci sont portées devant une commission paritaire d'interprétation qui doit émettre son avis dans un délai maximum de huit jours francs et se réunit sur convocation de la chambre syndicale patronale, à la demande de l'une des organisations signataires.

Cette commission paritaire d'interprétation est composée de deux représentants de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs. Ces représentants sont désignés par leur organisation.

Elle entend, ensemble ou séparément, les employeurs et les mensuels en cause ; ces derniers peuvent se présenter devant la commission accompagnés d'un délégué du personnel de leur entreprise ou, s'ils le préfèrent, d'un mensuel de leur choix appartenant à leur entreprise.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal, signé des membres présents de la commission, est dressé et a la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, expose les différents points de vue.

Dans le cas où, dans une entreprise, il n'existerait, parmi les délégués titulaires et suppléants du personnel, aucun délégué appartenant à l'une des organisations syndicales signataires, celle-ci pourrait désigner deux de ses membres appartenant au personnel de l'entreprise avec mandat d'examiner avec la direction les divergences qui pourraient se produire dans l'interprétation de la présente convention, avant que ces divergences ne soient soumises à l'examen en commun des organisations syndicales signataires. Le temps passé par les intéressés à cet examen avec la direction est rémunéré comme temps de travail normal.

#### **ARTICLE 62 - CONCILIATION**

Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, peuvent être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Ladite commission examine notamment les difficultés nées au sujet de l'application du principe de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale.

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

La commission de conciliation doit se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de huit jours francs à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte. La convocation de la commission doit être faite par la chambre syndicale patronale dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants. Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Afin que la commission puisse effectuer rapidement et dans des conditions normales la tentative de conciliation, les parties en cause s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail avant que la commission n'ait fait connaître ses conclusions.

### **ARTICLE 63 - MEDIATION - EXPOSE DES MOTIFS**

Persuadés que l'optimisation des ressources de toute Entreprise suppose une réelle capacité de dialogue et de négociation, les partenaires sociaux des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques et Connexes du département de l'Isère et des Hautes-Alpes ont décidé de proposer à chacune d'elle l'adoption d'une procédure de prévention ou de traitement amiable des conflits individuels sous la forme de la médiation.

Ils souhaitent, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, que l'instauration d'une procédure nouvelle permette d'établir un dialogue constructif avant que les insatisfactions pouvant être ressenties ne soient devenues insupportables.

Ils ne mésestiment pas la contribution fonctionnelle des Membres des Institutions représentatives du personnel qui contribuent largement au "désamorçage" de nombreux malentendus.

Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où, pour de multiples raisons, la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils espèrent vivement que le dialogue ainsi entretenu soit de nature à permettre la poursuite de relations contractuelles dans des conditions optimales.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

Ils émettent par ailleurs le vœu que si les tentatives ainsi entreprises pour éviter tout conflit n'aboutissent pas, les parties ne renoncent pas pour autant à se concilier, le cas échéant, devant la juridiction qui serait saisie d'un litige.

### **ARTICLE 64 - PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA MEDIATION**

Lorsque dans une entreprise ayant opté pour la médiation, un salarié éprouve une insatisfaction persistante de nature à provoquer une certaine exaspération notamment à l'égard du comportement d'un ou de plusieurs collègues de travail, d'un supérieur hiérarchique, d'un subordonné, d'un client, d'un fournisseur ou prestataire de service, il peut solliciter, oralement ou par écrit, un entretien avec une personne désignée à cet effet appelée ci-après le "correspondant en médiation".

Dès réception de sa demande, il lui est adressé une fiche synthétique lui permettant d'exprimer le ou les motifs de son insatisfaction qu'il retourne au correspondant, lequel en remet immédiatement une copie à la Direction de l'Etablissement ou de la Société, ainsi qu'à l'organisation syndicale désignée, s'il le souhaite, par le requérant. La Direction aura la faculté de susciter un entretien qui pourra au choix du requérant se dérouler sans ou avec la présence du correspondant en médiation.

A l'issue de cet entretien le requérant dispose d'un délai de 8 jours pour décider si les explications et/ou décisions annoncées lors de l'entretien sont de nature à lever l'incompréhension ou si, au contraire, considérant que celle-ci persiste, il souhaite en tirer des conséquences.

Il sollicite alors du correspondant en médiation la remise d'une liste de personnes habilitées à procéder à une médiation sur laquelle il choisit trois noms qu'il indique au correspondant, lequel les communique à la Direction.

Celle-ci dispose alors d'un délai de 8 jours soit pour retenir l'une des trois personnes proposées, soit pour refuser toute médiation.

## **ARTICLE 65 - MEDIATION : PROCEDURE OPTIONNELLE**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention Collective pourront opter pour l'application d'une procédure de médiation destinée à prévenir les situations d'insatisfaction ou d'exaspération individuelles susceptibles de dégénérer en conflit.

## **ARTICLE 66 - LEVEE DE L'OPTION DE MEDIATION**

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif, au sens de l'article L 421-1 du Code du Travail ne dépasse pas dix salariés, l'option prévue à l'article 65 est ouverte au chef d'entreprise, qui devra en informer le Secrétariat de la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif se situe, au sens de l'article L 421-1 du Code du Travail, entre 11 et 49 salariés, l'option est ouverte au chef d'entreprise après consultation, s'il y a lieu, des Délégués du Personnel. En cas d'absence de représentants élus du personnel, ou si ceux-ci ont émis un avis défavorable, le chef d'entreprise pourra, s'il persiste dans sa volonté, soumettre son projet à la Commission Territoriale de l'Emploi de la Métallurgie dont relève territorialement son établissement en vue d'obtenir un avis de non opposition.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés au sens de l'article L 431-1 du Code du Travail, l'option est ouverte au chef d'entreprise après consultation, s'il y a lieu, du Comité d'Entreprise ou de la Délégation Unique. En leur absence, ou si ceux-ci ont émis un avis défavorable, le chef d'entreprise pourra, s'il persiste dans sa volonté, soumettre son projet à la Commission Territoriale de l'Emploi de la Métallurgie dont relève territorialement son établissement en vue d'obtenir un avis de non opposition.

## **ARTICLE 67 - DESIGNATION DES MEDIATEURS**

La Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes participe à la mise en place du dispositif de médiation et s'assure de son bon fonctionnement. Chaque organisation syndicale représentative signataire de la présente convention représentée à la commission remet une liste de quatre candidats médiateurs dont deux en résidence sur l'arrondissement de Grenoble et deux en résidence sur l'arrondissement de Vienne ou de la Tour du Pin.

L'UDIMEC propose un nombre égal de candidats pour Grenoble et pour le Nord-Isère.

La Commission Paritaire de l'Emploi arrête une liste de médiateurs sur proposition syndicale et autant sur proposition patronale.

Les médiateurs ainsi désignés doivent s'engager, s'ils ne l'ont déjà fait, à suivre une formation adaptée. Leur fonction prend effet soit immédiatement pour une durée de quatre ans, soit sur présentation du certificat du stage précité, pour la durée restant à courir.

## **ARTICLE 68 - COMPATIBILITES ET INCOMPATIBILITES DE FONCTIONS DE MEDIATEUR**

La fonction de médiateur agréée par la Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques et Connexes du département de l'Isère et des Hautes-Alpes est exclusive de toute fonction ou mandat de nature judiciaire ou para-judiciaire.

Le postulant, de l'un ou l'autre sexe, doit avoir quarante ans révolus et n'avoir pas cessé son activité professionnelle depuis plus de six ans.

Il peut être salarié ou ancien salarié retraité d'une entreprise relevant de la profession, y exercer des fonctions de représentant du personnel ou de mandataire syndical. Il peut être inscrit sur la liste départementale des conseillers prévue par l'article L 122-14 du Code du Travail.

Il ne peut en aucun cas assister ou représenter des salariés devant une juridiction prud'homale ou toute autre juridiction, ni être Membre d'une commission de conciliation au sens de l'article L 523-2 du Code du Travail.

La fonction de médiation n'est pas gratuite. Son exécution donne lieu à un dédommagement déterminé forfaitairement en Commission Paritaire de l'Emploi dont les modalités de versement sont arrêtées en fonction du régime fiscal de l'intéressé et des règles internes à son organisation syndicale. Elle peut être prise en charge, soit par l'entreprise, soit par son organisation professionnelle.

#### **ARTICLE 69 - ROLE DU MEDIATEUR**

Le médiateur s'emploie à rétablir le dialogue entre les parties sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre.

Il propose ensuite aux parties de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

En aucun cas le médiateur ne s'appuie sur un texte légal pour influencer l'une ou l'autre des parties. Si l'une considère avoir subi un préjudice, il entend l'avis de l'autre partie sur la réalité de celui-ci et le cas échéant sur sa capacité à le prendre en compte et à le dédommager. Il n'exerce aucune pression sur l'une ou l'autre si ce n'est que d'obtenir de chacune l'acceptation d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lorsque les parties se mettent d'accord, le médiateur dresse un procès-verbal factuel de cet accord qui après signature des intéressés est soit exécuté de leur plein gré, soit le cas échéant présenté comme élément de preuve à l'occasion d'un contentieux.

Si au contraire le désaccord persiste, le médiateur dresse un procès-verbal d'échec purement factuel et dépourvu de commentaire dont les termes doivent être acceptés par les deux parties.

#### **ARTICLE 70 - MISE EN PLACE DES CORRESPONDANTS EN MEDIATION**

Au moment de l'option prévue à l'article 66 ci-dessus et au plus tard dans un délai de deux mois suivant celle-ci, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement propose la nomination d'un correspondant en médiation. Celui-ci doit être salarié de l'entreprise.

La proposition est soumise à l'avis de la structure devant être informée ou consultée au titre de l'article 66 ci-dessus.

En cas d'avis négatif, l'entreprise a le choix entre une nouvelle proposition ou la demande de levée d'opposition par la Commission Départementale de l'Emploi définie ci-dessus.

#### **ARTICLE 71 - ROLE DU CORRESPONDANT EN MEDIATION**

Le correspondant en médiation reçoit les requêtes en médiation du personnel de l'entreprise ou de la Direction de l'établissement ou de l'entreprise. Il fait remplir une fiche synthétique d'identification du motif d'insatisfaction dont il transmet aussitôt une copie à la Direction ou au personnel visé par celle-ci.

Il écoute le requérant afin de s'assurer que la demande est susceptible de relever d'une procédure de médiation.

Il apprécie s'il paraît opportun de suggérer une rencontre avec la Direction dont il fait part à celle-ci s'il y a lieu.

A l'issue du délai de réflexion prescrit il remet, s'il y a lieu, au requérant une liste de six médiateurs qu'il a identifiés en fonction de la nature du problème, dont deux devront avoir été proposés par l'UDIMEC.

## **ARTICLE 72 - SAISINE DU MEDIATEUR**

Lorsqu'il est en possession de la liste de six médiateurs, proposée et visée par le correspondant en médiation et accompagnée, pour chacun d'eux, d'une fiche de présentation approuvée par la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, le requérant communique trois noms au correspondant, à charge pour celui-ci de les proposer à la Direction.

A l'issue du délai de 8 jours fixé par l'article 64 ci-dessus, la Direction fait connaître au correspondant, le médiateur qu'elle retient ou son refus de médiation.

Le correspondant en informe le requérant qui donne ou non son accord puis, s'il y a lieu, saisit le médiateur par lettre recommandée avec AR.

La lettre de saisine du médiateur est accompagnée d'une copie de la fiche synthétique prévue par l'article 64 et d'une courte note de présentation de l'état des relations entre les parties rédigée sous la responsabilité du correspondant en médiation.

Le médiateur dispose d'un délai de 8 jours pour refuser ou accepter la médiation et, dans ce cas, proposer une première rencontre avec chacune des parties selon l'analyse qu'il fait de la situation.

---

## **CHAPITRE IX**

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **ARTICLE 73 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION**

La présente convention est conclue pour la durée d'un an à compter de la date de sa signature, et de celle de tout nouvel avenant. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

La dénonciation et les effets du défaut de remplacement de l'ancienne convention collective, notamment quant au maintien en vigueur de ses dispositions, sont régis par les textes législatifs et réglementaires ; la durée du préavis devant précéder la dénonciation est d'un mois. Cependant, les dispositions de la présente convention relatives aux salaires continuent de recevoir application en cas de dénonciation jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été signée.

Après l'achèvement de la première année, la convention peut être révisée partiellement sans être dénoncée.

La partie qui demande la révision doit accompagner la lettre recommandée de demande de révision d'un projet de rédaction des points sujets à révision et les pourparlers doivent commencer dans un délai de huit jours après réception de l'avis de demande de révision.

Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois ; passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque.

Chacune des deux parties ne peut formuler plus de trois demandes sur une période de douze mois successifs, sauf demande consécutive à une modification de la législation.

#### **ARTICLE 74 - DATE DE MISE EN APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes entreront **en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2001**.

## **ARTICLE 75 - DEPOT ET REMISE**

Conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail, la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de l'Isère et d'une remise au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

## **ARTICLE 76 - ADHESION**

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion à la Direction départementale du travail et de l'emploi de l'Isère où le dépôt de l'accord a été effectué.

Fait à Meylan, le 13 septembre 2001

### **Pour les Organisations Syndicales**

**CFDT :** UNION MINES MÉTAUX RHÔNE  
ISÈRE CFDT  
Paul AUGUSTE  
Secrétaire Général  
Gilbert LAGIER

**CFE/CGC :** L. PERSICO  
Secrétaire Général  
Syndicat Métallurgie Isère

**CFTC :** J. CRESPO  
Président Fédération Nationale  
des Syndicats de la Métallurgie  
  
V. JUNG  
Secrétaire Général Fédéral  
  
M. TEURLAY  
Secrétaire Général  
du Syndicat de la Métallurgie Isère

**CGT :** Pour l'USTM :  
D. ANSELME  
Secrétaire Général  
  
P. BAUDRAND

**FO :** Pour l'USM :  
J.P. MONTANER  
Secrétaire Général  
  
J.C. PELLERIN

### **Pour UDIMEC**

Le Président : Alain RAYMOND

Le Vice-Président : Claude GUITTON

Le Délégué Général : Jacques VACCARI

Le Directeur du Service des Affaires  
Sociales et Juridiques : Guy JALBY



# ANNEXE I – CLASSIFICATION

## CLASSIFICATION " OUVRIERS "

<p><b><u>Niveau IV</u></b></p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p>	<p><b><u>Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A. 4)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;</li> <li>- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;</li> <li>- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;</li> <li>- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.</li> </ul>
<p><b><u>Niveau de connaissances</u></b></p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p><b><u>Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A. 3)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;</li> <li>- la proposition de plusieurs solutions, avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul>
	<p><b><u>Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A. 2)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;</li> <li>- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</li> </ul>

## CLASSIFICATION " OUVRIERS "

<p><b><u>Niveau III</u></b></p> <p>D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p>	<p><b><u>Technicien d'atelier (coefficient 240)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (niveau P.3.) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;</li> <li>- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.</li> </ul> <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances professionnelles</u></b></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p><b><u>P.3. (coefficient 215)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>

## CLASSIFICATION " OUVRIERS "

<p><b><u>Niveau II</u></b></p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;</li> <li>- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b><u>P.2. (coefficient 190)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances professionnelles</u></b></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><sup>(1)</sup> L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	<p><b><u>P.1. (coefficient 170)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;</li> <li>- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle<sup>(1)</sup> et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'0.3.) appliqués couramment.</li> </ul> <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>

## CLASSIFICATION " OUVRIERS "

<p><b><u>Niveau I</u></b></p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b><u>0.3. (coefficient 155)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>
	<p><b><u>0.2. (coefficient 145)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.</p> <p>Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p>
	<p><b><u>0.1. (coefficient 140)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>

## CLASSIFICATION

### " ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

<p><b><u>Niveau V</u></b></p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... , ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p>	<p><b><u>3<sup>e</sup> échelon (coefficient 365)</u></b></p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <hr/> <p><b><u>2<sup>e</sup> échelon (coefficient 335)</u></b></p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances</u></b></p> <p>Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p><b><u>1<sup>er</sup> échelon (coefficient 305)</u></b></p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>

## CLASSIFICATION " ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

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

## CLASSIFICATION

### " ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

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

**CLASSIFICATION**  
**" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "**

<p><b><u>Niveau II</u></b></p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b><u>3<sup>e</sup> échelon (coefficient 190)</u></b></p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances</u></b></p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p><b><u>2<sup>e</sup> échelon (coefficient 180)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p>
	<p><b><u>1<sup>er</sup> échelon (coefficient 170)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>

**CLASSIFICATION**  
**" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "**

<p><b><u>Niveau I</u></b></p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><b><u>3<sup>e</sup> échelon (coefficient 155)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>
	<p><b><u>2<sup>e</sup> échelon (coefficient 145)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p>
	<p><b><u>1<sup>er</sup> échelon (coefficient 140)</u></b></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).</p>

## CLASSIFICATION " AGENTS DE MAITRISE "

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

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

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

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

## CLASSIFICATION " AGENTS DE MAITRISE "

<p><b><u>Niveau V</u></b></p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;</li> <li>- faire réaliser les programmes définis ;</li> <li>- formuler les instructions d'application ;</li> <li>- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;</li> <li>- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;</li> <li>- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;</li> <li>- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;</li> <li>- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;</li> <li>- s'assurer de la circulation des informations ;</li> <li>- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.</li> </ul> <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p>	<p><b><u>3<sup>e</sup> échelon (AM 7 coefficient 365)</u></b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances</u></b></p> <p>Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><b><u>2<sup>e</sup> échelon (AM 6 coefficient 335)</u></b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.</p> <p>Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p>
	<p><b><u>1<sup>er</sup> échelon (AM 5 coefficient 305)</u></b></p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p>

## CLASSIFICATION " AGENTS DE MAITRISE "

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

## CLASSIFICATION " AGENTS DE MAITRISE "

<p><b><u>Niveau III</u></b></p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;</li> <li>- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;</li> <li>- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;</li> <li>- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;</li> <li>- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;</li> <li>- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p>	<p><b><u>3<sup>e</sup> échelon (AM 2 coefficient 240)</u></b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p>
<p><b><u>Niveau de connaissances</u></b></p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><b><u>1<sup>er</sup> échelon (AM 1 coefficient 215)</u></b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la Conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;</li> <li>- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).</li> </ul>

## ANNEXE II

### **AVENANT PARTICULIER A L'ARTICLE 47** **DE LA CONVENTION COLLECTIVE** **DES MENSUELS DE LA METALLURGIE DE L'ISERE ET DES HAUTES-ALPES**

A/ En application de l'article 47-E de la Convention précitée, sous réserve du respect des conditions d'éthique, et d'information sollicitées par les Organisations Syndicales signataires, celles-ci ont procédé à la désignation des Institutions de prévoyance suivantes :

- 1/   PREMALLIANCE PREVOYANCE,  
      47 avenue Marie-Reynoard  
      38100 GRENOBLE  
      représenté par sa Délégation Régionale Rhône-Alpes
  
- 2/   IONIS PREVOYANCE,  
      50 route de la Reine  
      92100 BOULOGNE BILLANCOURT
  
- 3/   MEDERIC PREVOYANCE,  
      21 rue Laffitte  
      75317 PARIS CEDEX 09  
      représenté par sa Délégation Régionale de Grenoble

Les 3 Institutions de Prévoyance mentionnées ci-dessus assureront la gestion des cotisations et des prestations de l'ensemble des garanties conventionnelles, et l'assurance de ces mêmes garanties, à l'exclusion de la garantie rente éducation qui sera assurée par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et Prévoyance).

B/ En application de l'article 47-D de la Convention précitée, l'ensemble des garanties de prévoyance instaurées au profit des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes sera financé par une cotisation fixée à 1 % répartie pour moitié entre l'employeur et les salariés concernés, ces derniers supportant l'intégralité de la cotisation de 0,24% relative à la couverture du risque incapacité temporaire.

Toute modification éventuelle des présentes résolutions s'effectuera dans le cadre des dispositions finales de l'article 47-E de la Convention Collective.

## ANNEXE III

### ACCORD DU 26 FEVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENT

#### PREAMBULE

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

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

#### CHAPITRE I - GENERALITES - DEFINITIONS

##### **Art. 1.1. - Champ d'application.**

###### 1.1.1. *Professionnel.*

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

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

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

###### 1.1.2. *Géographique.*

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

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

##### **Art. 1.2. - Lieu d'attachement.**

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

##### **Art. 1.3. - Point de départ du déplacement.**

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

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

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

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

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

<sup>(2)</sup> Article 102 du Code Civil alinéa 1er : « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

**Art. 1.4. - Définition du déplacement.**

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

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

**Art. 1.5. - Nature des déplacements.**

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

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

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

**Art. 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement.**

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

**Art. 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.**

1.7.1. *Temps de voyage.*

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

1.7.2. *Temps de trajet.*

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

1.7.3. *Temps de transport.*

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

**CHAPITRE II - REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS**<sup>(1)</sup>

**Art. 2.1. - Principe.**

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

**Art. 2.2. - Transport et trajet.**

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

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

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

**Art. 2.3. - Indemnité différentielle de repas.**

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

<sup>(1)</sup> Par accord entre les parties signataires de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Isère, il est convenu que les dispositions de l'article 40 de la présente Convention se substituent au chapitre II de l'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

**Art. 2.4. - Indemnisation forfaitaire.**

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

**Art. 2.5. - Dispositions complémentaires.**

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

**CHAPITRE III - REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS****Art. 3.1. - Temps et mode de voyage.**

- 3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.
- 3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.
- 3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.
- 3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

**Art. 3.2. - Frais de transport.**

- 3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2<sup>e</sup> classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.
- 3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2<sup>me</sup> classe ou, à défaut, à une place de 1<sup>re</sup> classe.
- 3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touristique.
- 3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

**Art. 3.3. - Bagages personnels.**

- 3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30kg) ou avion (20kg) sur présentation du récépissé.
- 3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.
- 3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.
- 3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

**Art. 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation.**

- 3.4.1. - L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.
- 3.4.2. - Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

**Art. 3.5. - Indemnité de séjour.**

- 3.5.1. - Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires

et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

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

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

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

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

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

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

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

- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la 10<sup>e</sup> semaine : 90 %.

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

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

### **Art. 3.6. - Voyage de détente.**

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3.6.5. - Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.  
Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.
- 3.6.6. - Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a la possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.
- 3.6.7. - Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.
- 3.6.8. - Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.
- 3.6.9. - Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

**Art. 3.7. - Congés payés annuels.**

- 3.7.1. - Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.
- 3.7.2. - L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.
- 3.7.3. - En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

**Art. 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.**

- 3.8.1. - Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.
- 3.8.2. - Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.
- 3.8.3. - Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

**Art. 3.9. - Maladies ou accidents.**

- 3.9.1. - En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.
- 3.9.2. - Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.
- 3.9.3. - Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.
- 3.9.4. - Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

- 3.9.5. - Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.
- 3.9.6. - En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

**Art. 3.10. - Décès.**

- 3.10.1. - En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.
- 3.10.2. - L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

**Art. 3.11. - Elections.**

- 3.11.1. - Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.
- 3.11.2. - Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

**Art. 3.12. - Maintien des garanties sociales.**

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

**Art. 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement.**

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

**Art. 3.14. - Assurance voyage avion.**

- 3.14.1. - Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.
- 3.14.2. - Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.
- 3.14.3. - On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

**Art. 3.15. - Déplacements en automobile.**

- 3.15.1.- Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.  
Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.
- 3.15.2. - Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.  
Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.
- 3.15.3. - Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

## **CHAPITRE IV - REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **Art. 4.1. - Disposition préliminaire.**

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

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

### **Art. 4.2. - Champ d'application.**

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

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

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

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

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

### **Art. 4.3. - Elections.**

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

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

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

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

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

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

### **Art. 4.4. - Désignation des délégués syndicaux.**

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

### **Art. 4.5. - Exercice des fonctions.**

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

### **Art. 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage.**

4.6.1. - Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour

participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1., 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

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

**Art. 4.7. - Autres voyages ou trajets.**

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

**Art. 4.8. - Dispositions diverses.**

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

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

**CHAPITRE V - HYGIENE ET SECURITE**

**Art. 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité.**

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

- 5.1.2. - Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail. Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

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

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

**Art. 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.**

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

- 5.2.2. - Il veillera notamment :

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

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

- *Article L 498 (déclaration par l'employeur).*

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

<sup>(1)</sup> Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

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

• *Article L 499 (déclaration de la victime).*

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

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

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

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

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

• *Article L 500 (déclaration par le médecin).*

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

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel. Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

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

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

**Art. 5.3. - Premiers secours.**

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

**Art. 5.4. - Information des salariés.**

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

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

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

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

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

<sup>(3)</sup> Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

<sup>(4)</sup> Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

<sup>(5)</sup> Ce délai est de deux ans.

**Art. 5.5. - Visites médicales.**

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

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

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

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

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

**Art. 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés.**

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

**Art. 5.7. — Vestiaire et installation sanitaire.**

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

**CHAPITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE**

**Art. 6.1. - Dispositions générales.**

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

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

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

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

**Art. 6.2. - Stages à plein temps.**

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

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

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

**CHAPITRE VII - DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2a**

**Art. 7.1. - Principe**

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

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

**Art. 7.2. - Dispositions recommandées.**

*7.2.1. Formalités avant le départ.*

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

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

### 7.2.2. *Bagages personnels.*

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

### 7.2.3. *Equivalences des régimes sociaux.*

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

### 7.2.4. *Assurance voyage avion.*

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

### 7.2.5. *Maladie, décès.*

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

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

### 7.2.6. *Clauses particulières.*

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

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

## **CHAPITRE VIII - PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT**

### **Art. 8.1.**

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

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

## **CHAPITRE IX - APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Art. 9.1. - Avantages acquis.**

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

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

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1<sup>re</sup> classe SNCF — ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

### **Art. 9.2. - Constat.**

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

### **Art. 9.3. - Date d'application.**

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

### **Art. 9.4.**

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

- L'Union des industries métallurgiques et minières.
- La Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.
- La Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C.
- La Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.

## ANNEXE IV

### ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979 SUR LE CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX DE LA METALLURGIE MODIFIE PAR L'AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 1983

Entre :

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- Les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

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

#### **ARTICLE PREMIER - CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

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

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

#### **10 - Sidérurgie**

##### *10.01 - Sidérurgie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### **11 - Première transformation de l'acier**

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### *11.03 - Etirage et profil âge des produits pleins en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### *11-04 - Profilage des produits plats en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### **13 - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux**

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

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

##### *13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*13.03 - Métallurgie des métaux précieux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*13.04 - Métallurgie des ferro-alliages*

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

*13.05 - Production d'autres métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

*13-14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*13-15 - Production et transformation de matières fissiles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*13.16 - Production et transformation de matières fertiles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**20 - Fonderie***20.01 - Fonderie de métaux ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*20.02 - Fonderie de métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**21 - Travail des métaux***21.01 - Forge, estampage, matriçage*

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

*21.02 - Découpage, emboutissage*

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

*21.03 - Traitement et revêtement des métaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.04 - Décolletage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.05 - Boulonnerie, visserie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.06 - Construction métallique*

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

*21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

*21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles*

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

la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

*21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.10 - Fabrication de ressorts*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.11 - Fabrication de quincaillerie*

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

*21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.13 - Fabrication de mobilier métallique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.15 - Fabrication de petits articles métalliques*

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

*21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **22 - Production de machines agricoles**

*22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole*

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

## **23 - Fabrication de machines-outils**

*23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*23.02 - Fabrication de machines à bois*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*23.05 - Fabrication de matériel de soudage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **24 - Production d'équipement industriel**

*24.01 - Robinetterie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.02 - Fabrication et installation de fours*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe 1 à la fin du présent champ d'application.

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

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

*24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.08 — Chaudronnerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie**

*25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la Fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel Fixe de chemin de fer*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **26 - Industrie de l'armement**

*26.01 - Fabrication de véhicules blindés*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

*26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

## **27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information**

*27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*27.02 - Fabrication de machines de bureau*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **28 - Fabrication de matériel électrique**

*28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - *Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - *Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - *Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - *Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - *Réparation de gros matériel électrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - *Fabrication de matériel d'éclairage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - *Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - *Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - *Fabrication d'appareillage électrique d'installation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - *Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - *Fabrication d'accumulateurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - *Fabrication de lampes électriques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

## **29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel**

29.11 - *Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - *Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

**30 - Fabrication d'équipement ménager**

*30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31 - Construction de véhicules automobiles<sup>(1)</sup> et d'autres matériels de transport terrestre**

*31.11 - Construction de voitures particulières*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

*31.14 - Construction de véhicules utilitaires*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

*31.16 — Fabrication de motocycles et cycles*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*31.17 — Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*31-21 - Fabrication et Réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**32 - Construction navale**

*32.01 - Construction de bâtiments de guerre*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale

*32.02 - Construction de navires de marine marchande*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

*32.03 - Construction d'autres bateaux*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

*32-04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de toile.

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

**33 - Construction aéronautique**

*33.01 - Construction de cellules d'aéronefs*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux*  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

**34 - Fabrication d'instruments et de matériels de précision***34.01 - Horlogerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

*34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

*34.07 - Fabrication de roulements*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**Activités diverses dans d'autres classes***51.11 - Industries connexes à l'imprimerie*

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

*54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement*

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

*54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance*

Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

*54.05 - Fabrication d'instruments de musique*

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

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

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

*54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

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

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

*55.31 - Installations industrielles, montage-levage*

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

*55.40 - Installation électrique*

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

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

*55.71 - Menuiserie - Serrurerie*

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

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

*55.73 - Aménagements, finitions*

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

Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

*59.05 - Commerce de métaux*

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

*65.06 - Réparation de véhicules automobiles*

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

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

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

*66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie*

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

*66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation*

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

*76.00 - Holdings*

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

*77.01 - Activités d'études techniques*

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

*77.03 - Activités d'études informatiques*

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

*83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)*

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

**I - Clause d'attribution**

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

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

## **II - Clause de répartition**

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

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

### **ARTICLE 2 - SUBSTITUTION DE CHAMPS D'APPLICATION**

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

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

### **ARTICLE 3 - REVISION**

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

### **ARTICLE 4 - ADHESION**

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

### **ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES**

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

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

## **ANNEXE V**

### **ANNEXE RELATIVE A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS**

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au personnel visé à l'article 2 ci-dessous et aux employeurs tels qu'ils sont définis à l'article 1 de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

Néanmoins en aucun cas les dispositions du présent avenant ne pourront, pour le même objet, se cumuler avec les dispositions de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

#### **ARTICLE 2 - PERSONNEL VISE**

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier,
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V,
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

#### **ARTICLE 3 - ENGAGEMENT**

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification,
- les appointements minima garantis dudit emploi - sur la base de la durée légale du travail,
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le ou les lieux où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement. Les indications prévues par la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

#### **ARTICLE 4 - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES**

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

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

#### **ARTICLE 5 - PROMOTION**

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

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

#### **ARTICLE 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT**

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel.

#### **ARTICLE 7 - MUTATION PROFESSIONNELLE**

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 3 juillet 1991 pour lesquels il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 8 - REMUNERATION**

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

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

#### **ARTICLE 9 - RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES**

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

### **ARTICLE 10 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence.

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

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

### **ARTICLE 11 - INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT**

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

### **ARTICLE 12 - RECLASSEMENT**

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaires,
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

### **ARTICLE 13 - MODALITES D'APPLICATION DES REDUCTIONS D'HORAIRE PREVUES PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 FEVRIER 1982**

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.



# Table des Matières

## Préambule

### CHAPITRE I - CADRE JURIDIQUE ET FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1	Champ d'application professionnel et territorial.....	p.1
Article 2	Avantages acquis .....	p.2
Article 3	Embauchage.....	p.2
Article 4	Contrat de travail à durée déterminée .....	p.2
Article 5	Epreuve d'essai.....	p.3
Article 6	Période d'essai.....	p.3
Article 7	Confirmation d'engagement.....	p.3

### CHAPITRE II - LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 8	Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion.....	p.4
Article 9	Délégués du personnel et délégation unique .....	p.6
Article 10	Comité d'Entreprise .....	p.6

### CHAPITRE III - L'EXECUTION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11	Classification, Rémunérations Minimales Hiérarchiques et Taux Effectifs Garantis Annuels.....	p.7
Article 12	Jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage .....	p.9
Article 13	Promotions .....	p.9
Article 14	Mutations .....	p.10
Article 15	Ancienneté .....	p.11
Article 16	Prime d'ancienneté des mensuels .....	p.11
Article 17	Heures supplémentaires .....	p.12
Article 18	Services continus - Travail par faction.....	p.12
Article 19	Calcul de la rémunération réelle.....	p.12
Article 20	Heures de nuit.....	p.13
Article 21	Heures de dimanche .....	p.13
Article 22	Indemnité de panier de nuit.....	p.14
Article 23	Indemnité de rappel et astreinte .....	p.14
Article 24	Fêtes légales.....	p.14
Article 25	Congés payés .....	p.14
Article 26	Fixation des congés payés .....	p.14
Article 27	Durée du congé.....	p.15
Article 28	Congé d'ancienneté.....	p.16
Article 29	Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes.....	p.16
Article 30	Congé légal des mères de famille.....	p.16
Article 31	Congé légal des jeunes mensuels .....	p.16
Article 32	Rappel en cours de congé.....	p.17
Article 33	Fractionnement du congé légal.....	p.17
Article 34	Périodes militaires .....	p.17
Article 35	Causes inopinées de suspension du contrat de travail .....	p.17
Article 36	Mensuels d'Outre-Mer .....	p.17
Article 37	Calcul de l'indemnité de congé .....	p.18
Article 38	Absence pour évènements familiaux.....	p.18
Article 39	Déplacements.....	p.18
Article 40	Petits déplacements .....	p.18
Article 41	Grands déplacements - Frais de transport .....	p.18
Article 42	Changements de résidence .....	p.19
Article 43	Brevets d'invention .....	p.19
Article 44	Travailleurs à domicile .....	p.19

# Table des Matières

## **CHAPITRE IV - LA MATERNITE, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DECES ET LA PREVOYANCE SOCIALE**

Article 45	Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident .....	p.20
Article 46	Allocations maladie ou accident des mensuels .....	p.21
Article 47	Garanties collectives de prévoyance .....	p.22
Article 48	Maternité .....	p.24

## **CHAPITRE V - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE**

Article 49	Formation professionnelle .....	p.25
Article 50	Examens.....	p.25
Article 51	Apprentissage .....	p.25

## **CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE**

Article 52	Hygiène, sécurité et conditions de travail .....	p.26
Article 53	Services médicaux du travail.....	p.27

## **CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 54	Préavis .....	p.28
Article 55	Heures d'absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis .....	p.28
Article 56	Procédures de licenciement .....	p.29
Article 57	Indemnité de licenciement.....	p.29
Article 58	Allocation de départ en retraite .....	p.29
Article 59	Droits accessoires à l'occasion de la rupture du contrat de travail .....	p.31
Article 60	Changement d'entreprise .....	p.31

## **CHAPITRE VIII - REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS**

Article 61	Interprétation de la convention.....	p.32
Article 62	Conciliation .....	p.32
Article 63	Médiation - Exposé des motifs.....	p.33
Article 64	Principes de fonctionnement de la médiation .....	p.33
Article 65	Médiation : procédure optionnelle .....	p.34
Article 66	Levée de l'option de médiation .....	p.34
Article 67	Désignation des médiateurs.....	p.34
Article 68	Compatibilités et incompatibilités de fonctions de médiateur .....	p.34
Article 69	Rôle du médiateur .....	p.35
Article 70	Mise en place des correspondants en médiation .....	p.35
Article 71	Rôle du correspondant en médiation .....	p.35
Article 72	Saisine du médiateur .....	p.36

## **CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES**

Article 73	Durée - Dénonciation - Révision.....	p.36
Article 74	Date de mise en application .....	p.36
Article 75	Dépôt et remise .....	p.37
Article 76	Adhésion .....	p.37

<b>ANNEXE I</b>	.....	p.39 à 51
-----------------	-------	-----------

<b>ANNEXE II</b>	.....	p.52
------------------	-------	------

<b>ANNEXE III</b>	.....	p.53 à 63
-------------------	-------	-----------

<b>ANNEXE IV</b>	.....	p.64 à 72
------------------	-------	-----------

<b>ANNEXE V</b>	.....	p.73 à 75
-----------------	-------	-----------

**TABLE DE CONCORDANCE PAR ARTICLES**  
(ANCIENNE ET NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES METAUX DE L'ISERE)

Ancienne Convention (1976)		Articles	page	Nouvelle Convention (2001)		Articles	page
<b>CADRE JURIDIQUE ET FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>				<b>CHAPITRE I</b>			
Champ d'application professionnel et territorial		Article 1	1	Champ d'application professionnel et territorial		Article 1	1
Avantage acquis		Article 3	2	Avantages acquis		Article 2	2
Embauchage		Article 7	4	Embauchage		Article 3	2
Contrat à durée déterminée		Article 8	4	Contrat de travail à durée déterminée		Article 4	2
Epreuve d'essai		Article 9	4	Epreuve d'essai		Article 5	3
Période d'essai		Article 10	5	Période d'essai		Article 6	3
Confirmation d'engagement		Article 11	5	Confirmation d'engagement		Article 7	3
<b>LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL</b>				<b>CHAPITRE II</b>			
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion		Article 4	2	Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion		Article 8	4
Délégués du personnel		Article 5	4	Délégués du personnel et délégation unique		Article 9	6
Comité d'entreprise		Article 6	4	Comité d'Entreprise		Article 10	6
<b>L'EXECUTION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>				<b>CHAPITRE III</b>			
Classification, rémunérations minimales hiérarchiques et taux effectifs garantis annuels		Article 35	16	Classification, rémunérations minimales hiérarchiques et taux effectifs garantis annuels		Article 11	7
Jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage		Article 36	18	Jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage		Article 12	9
Promotions		Article 12	5	Promotions		Article 13	9
Mutations		Article 13	6	Mutations		Article 14	10
Ancienneté		Article 14	7	Ancienneté		Article 15	11
Prime d'ancienneté des mensuels		Article 27	13	Prime d'ancienneté des mensuels		Article 16	11
Heures supplémentaires		Article 28	13	Heures supplémentaires		Article 17	12
Services continus- Travail par faction		Article 29	13	Services continus - Travail par faction		Article 18	12
Calcul de la rémunération réelle		Article 30	14	Calcul de la rémunération réelle		Article 19	12
Heures de nuit		Article 31	15	Heures de nuit		Article 20	13
Heures de dimanche		Article 32	15	Heures de dimanche		Article 21	13
Indemnité de panier		Article 33	15	Indemnité de panier de nuit		Article 22	14
Indemnité de rappel		Article 34	15	Indemnité de rappel et astreinte		Article 23	14
Fêtes légales		Article 38	19	Fêtes légales		Article 24	14
Congés payés		Article 39	19	Congés payés		Article 25	14
Fixation des congés payés		Article 40	19	Fixation des congés payés		Article 26	14
Durée du congé		Article 41	20	Durée du congé		Article 27	15
Congé d'ancienneté		Article 43	21	Congé d'ancienneté		Article 28	16
Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes		Article 55	23	Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes		Article 29	16
Congé légal des mètres de famille		Article 44	21	Congé légal des mètres de famille		Article 30	16
Congé légal des jeunes mensuels		Article 42	20	Congé légal des jeunes mensuels		Article 31	16
Rappel en cours de congé		Article 45	21	Rappel en cours de congé		Article 32	17
Fractionnement du congé légal		Article 46	21	Fractionnement du congé légal		Article 33	17
Périodes militaires		Article 24	12	Périodes militaires		Article 34	17
Autres cas de suspension du contrat de travail		Article 25	12	Causes inopinées de suspension du contrat de travail		Article 35	17
Mensuels d'Outre-Mer		Article 47	21	Mensuels d'Outre-Mer		Article 36	17
Calcul de l'indemnité de congé		Article 48	21	Calcul de l'indemnité de congé		Article 37	18

Congé pour événements familiaux	Article 49	22	Absence pour événements familiaux	Article 38	18
Déplacements	Article 51	22	Déplacements	Article 39	18
Petits déplacements	Article 52	22	Petits déplacements	Article 40	18
Grands déplacements – Frais de transport	Article 53	23	Grands déplacements - Frais de transport	Article 41	18
Changements de résidence	Article 54	23	Changements de résidence	Article 42	19
Brevets d'invention	Article 61	25	Brevets d'invention	Article 43	19
Travailleurs à domicile	Article 64	26	Travailleurs à domicile	Article 44	19
<b>LA MATERNITE, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DECES ET LA PREVOYANCE SOCIALE</b>					
Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident	Article 22	10	Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident	Article 45	20
Allocations maladie ou accident des mensuels	Article 23	11	Allocations maladie ou accident des mensuels	Article 46	21
Maternité	Article 56	24	Maternité	Article 48	24
<b>LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE</b>					
Formation professionnelle	Article 59	25	Formation professionnelle	Article 49	25
Examens	Article 60	25	Examens	Article 50	25
Apprentissage	Article 37	18	Apprentissage	Article 51	25
<b>HYGIENE ET SECURITE</b>					
Hygiène, sécurité et conditions de travail	Article 57	24	Hygiène, sécurité et conditions de travail	Article 52	26
Service Médicaux du Travail	Article 58	25	Services médicaux du travail	Article 53	27
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>					
Préavis	Article 15	7	Préavis	Article 54	28
Heures de liberté pendant la période de préavis	Article 16	8	Heures d'absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis	Article 55	28
Procédures de licenciement	Article 17	8	Procédures de licenciement	Article 56	29
Indemnité de licenciement	Article 18	8	Indemnité de licenciement	Article 57	29
Allocation de départ en retraite	Article 19	9	Allocation de départ en retraite	Article 58	29
Droits accessoires à l'occasion de la rupture du contrat de travail	Article 20	9	Droits accessoires à l'occasion de la rupture du contrat de travail	Article 59	31
Changement d'entreprise	Article 21	10	Changement d'entreprise	Article 60	31
<b>REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS</b>					
Interprétation de la Convention	Article 62	26	Interprétation de la convention	Article 61	32
Conciliation	Article 63	26	Conciliation	Article 62	32
<b>DISPOSITIONS FINALES</b>					
Durée – Dénonciation - Révision	Article 2	1	Durée - Dénonciation - Révision	Article 73	36
Date de mise en application	Article 65	27	Date de mise en application	Article 74	36
Dépôt et remise	Article 66	27	Dépôt et remise	Article 75	37
Adhésion	Article 67	27	Adhésion	Article 76	37
<b>DISPOSITIONS NOUVELLES</b>					
Garanties collectives de prévoyance			Garanties collectives de prévoyance	Article 47	22
Médiation - Exposé des motifs			Médiation - Exposé des motifs	Article 63	33
Principes de fonctionnement de la médiation			Principes de fonctionnement de la médiation	Article 64	33
Médiation : procédure optionnelle			Médiation : procédure optionnelle	Article 65	34
Levée de l'option de médiation			Levée de l'option de médiation	Article 66	34
Désignation des médiateurs			Désignation des médiateurs	Article 67	34
Compatibilités et incompatibilités de fonctions de médiateur			Compatibilités et incompatibilités de fonctions de médiateur	Article 68	34
Rôle du médiateur			Rôle du médiateur	Article 69	35
Mise en place des correspondants en médiation			Mise en place des correspondants en médiation	Article 70	35
Rôle du correspondant en médiation			Rôle du correspondant en médiation	Article 71	35
Saisine du médiateur			Saisine du médiateur	Article 72	36