

Convention Collective des Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise.

---

## Avenant Mensuel

---

### Sommaire

---

Champ d'application.....	<a href="#">art.1</a>
Essai-période d'essai.....	<a href="#">art.2</a>
Embauchage.....	<a href="#">art.3</a>
Promotion.....	<a href="#">art. 4</a>
Interim.....	<a href="#">art.5</a>
Bulletin de paie.....	<a href="#">art.6</a>
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié.....	<a href="#">art.7</a>
Classification.....	<a href="#">art.8</a>
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques.....	<a href="#">art.9</a>
Salaires.....	<a href="#">art.10</a>
Paie au mois.....	<a href="#">art.11</a>
Communication des éléments de salaire.....	<a href="#">art.12</a>
Salariés âgés de moins de 18 ans.....	<a href="#">art.13</a>
Ancienneté.....	<a href="#">art.14</a>
Prime d'ancienneté.....	<a href="#">art.15</a>
Majoration des heures supplémentaires.....	<a href="#">art.16</a>
Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche.....	<a href="#">art.17</a>
Indemnité de panier.....	<a href="#">art.18</a>
Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives.....	<a href="#">art.19</a>
Pause payée.....	<a href="#">art.20</a>
Indemnités d'emploi.....	<a href="#">art.21</a>
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes.....	<a href="#">art.22</a>
Travail des femmes.....	<a href="#">art.23</a>
Congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade.....	<a href="#">art.24</a>
Congé parental et aménagements d'horaire.....	<a href="#">art.25</a>
Jours fériés.....	<a href="#">art.26</a>
Congés payés.....	<a href="#">art.27</a>
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	<a href="#">art.28</a>
Service national.....	<a href="#">art.29</a>
Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	<a href="#">art.30</a>
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	<a href="#">art.31</a>
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers.....	<a href="#">art.31 bis</a>
Préavis.....	<a href="#">art.32</a>

Indemnité de licenciement.....	art.33
Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.....	art.33 bis
Départ à la retraite.....	art.34
Déplacements.....	art.35
Changement de résidence.....	art.36
Clause de non concurrence.....	art.37
Apprentissage.....	art.38

## CHAMP D'APPLICATION

---

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

## ESSAI - PERIODE D'ESSAI

---

### Article 2

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 3 juin 1991)*

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques, excède deux heures, il sera payé sur la base du prorata temporis du TGA de l'emploi dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé au niveaux II et III. Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra, pour ces derniers, être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

## EMBAUCHAGE

---

### Article 3

*(Modifié par avenants du 1er juillet 1987 et du 3 juin 1991)*

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

- ◆ l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- ◆ le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- ◆ la rémunération réelle ;
- ◆ l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

## PROMOTION

---

### Article 4

*(Modifié par avenant du 1er juillet 1987)*

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne se révélerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

## INTERIM

---

### Article 5

*(Modifié par avenant du 3 juin 1991)*

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le douzième du taux garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionné à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

## BULLETIN DE PAIE

---

### Article 6

*(Modifié par avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)*

A l'occasion de chaque paie il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- ◆ les nom et adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- ◆ les nom et prénom de l'intéressé ;
- ◆ son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- ◆ le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- ◆ les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- ◆ le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui

sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;

- ◆ dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- ◆ la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- ◆ le montant de la rémunération brute ;
- ◆ la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- ◆ le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- ◆ le montant de la rémunération nette ;
- ◆ la référence de l'organisation à laquelle l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- ◆ le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;
- ◆ le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- ◆ la date du paiement de la rémunération ;
- ◆ l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- ◆ la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- ◆ la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de sécurité sociale ;
- ◆ la date du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- ◆ une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

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

## PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE

---

### Article 7<sup>(1)</sup>

*(Modifié par avenant du 3 juin 1991)*

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc), le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé sur une base prorata temporis du taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé dans la limite de son salaire effectif.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

## CLASSIFICATION

---

### Article 8

*(Complété par avenant du 9 juillet 1990)*

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I au présent avenant conformément aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

## TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

---

### Article 9

*(Modifié par avenants du 6 janvier 1984 et du 9 juillet 1990, et remplacé par avenant du 3 juin 1991)*

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe II au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 39 heures par semaine ou 169 heures par mois.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

## A - Taux garantis annuels

Le taux garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13.

Toutefois, il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 39 heures ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux garanti annuel seront calculées prorata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 du présent avenant, intervenus en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'avenant "Mensuels", ainsi que :

- ◆ les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- ◆ les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- ◆ et, à compter du 1er janvier 1992, les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 21 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc. ; cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification fera apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Lorsque au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

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

## B - Salaires minimaux hiérarchiques

Le salaire minimum hiérarchique correspondant aux coefficients de la classification sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Etant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5% pour les ouvriers.

## **C - Abattement pour aptitude physique réduite**

Les taux garantis annuels ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi constaté par le médecin du travail, compte tenu du poste de travail et des aménagements spécifiques y apportés. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives aux salariés handicapés reconnus par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au taux garanti annuel de leur catégorie diminué de 10%.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

## **SALAIRES**

---

### **Article 10**

*(Modifié par avenant du 3 juin 1991)*

Le travail au temps est celui effectué par un ouvrier sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux garanti annuel de son échelon.

## **PAIEMENT AU MOIS**

---

### **Article 11**

*(Modifié par avenant du 1er juillet 1987)*

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de trente neuf heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

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

## **COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE**

---

### **Article 12**

*(Modifié par avenant du 20 novembre 1979)*

En cas de contestation à caractère individuel, l'intéressé pourra demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- ◆ le nombre de jours ou d'heures payés au temps ;
- ◆ le nombre d'heures de récupération ou de négociation, s'il y a lieu ;

- ◆ le nombre d'heures payées au rendement ;
- ◆ le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- ◆ le décompte des bons de travail ;
- ◆ le taux horaire appliqué aux heures payées au temps ;
- ◆ le nombre d'heures supplémentaires, de nuit et du dimanche, décomptées ;
- ◆ les majorations correspondantes appliquées ;
- ◆ les primes diverses ;
- ◆ les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, et de façon exceptionnelle, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

## SALARIES AGES DE MOINS 18 ANS

---

### Article 13 <sup>(1)</sup>

*(Modifié par avenants du 30 novembre 1979 et du 3 juin 1991)*

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail.

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

En dehors des cas prévus au paragraphe précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauchage	15%	10%
De 6 mois à 1 an de pratique dans l'établissement	10%	5%

L'abattement est supprimé à partir du dix huitième anniversaire.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 p. 100 pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 18 des "dispositions générales" de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle.

## ANCIENNETE

---

### Article 14

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date

d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

## PRIME D'ANCIENNETE

---

### Article 15

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- ◆ 3% après trois ans d'ancienneté ;
- ◆ 4% après quatre ans d'ancienneté ;
- ◆ 5% après cinq ans d'ancienneté ;
- ◆ 6% après six ans d'ancienneté ;
- ◆ 7% après sept ans d'ancienneté ;
- ◆ 8% après huit ans d'ancienneté ;
- ◆ 9% après neuf ans d'ancienneté ;
- ◆ 10% après dix ans d'ancienneté ;
- ◆ 11% après 11 ans d'ancienneté ;
- ◆ 12% après 12 ans d'ancienneté ;
- ◆ 13% après 13 ans d'ancienneté ;
- ◆ 14% après 14 ans d'ancienneté ;
- ◆ 15% après 15 ans d'ancienneté.

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

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

## MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

---

### Article 16

*(Remplacé par avenant du 1er juillet 1987)*

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire légale de 39 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme prévue par la loi :

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

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.



## MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

---

### Article 17 (<sup>1</sup>)

*(Modifié par avenant du 20 novembre 1979)*

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100% incluant les majorations pour heures supplémentaires.

## INDEMNITE DE PANIER

---

### Article 18

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux figure en annexe II au présent avenant. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

## MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

---

### Article 19

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1er juillet 1987)*

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15% du taux effectif, base trente-neuf-heures, de l'intéressé.

Cette prime d'inconfort pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

## PAUSE PAYEE

---

### Article 20

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1er juillet 1987)*

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base trente-neuf heures, sera accordée :

1° Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

2° Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notablement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes

interruptions, telles que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc.

## INDEMNITES D'EMPLOI

---

### Article 21

*(Modifié par avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)*

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le titre IV de l'accord du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue, soit en pourcentage du taux garanti annuel de l'O 1, soit en pourcentage du taux garanti annuel du salarié intéressé.

D'autre part, des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

## EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

---

### Article 22

Conformément aux articles L 140-2 et suivants et des articles R 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 18 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

## TRAVAIL DES FEMMES

---

### Article 23

*(Modifié par avenant du 9 juillet 1990)*

### Conditions de travail des femmes

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, en particulier, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

### Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes de matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122-25-1 du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

2° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3° En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée ; sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au paragraphe 1° seront appliquées.

## **CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION ET CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE**

---

### **Article 24**

*(Remplacé par avenant du 20 novembre 1979 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)*

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongé de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L 122-26, 6ème alinéa, du code du travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum quatre jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

## **CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET AMENAGEMENTS D'HORAIRES**

---

### **Article 25**

*(Remplacé par avenant du 9 juillet 1990)*

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L 122-28-1 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

## JOURS FERIES

---

### Article 26

*(Remplacé par avenant du 20 novembre 1979)*

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

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

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1er mai bénéficieraient d'une majoration d'incommodité de 50% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 17.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance.

## CONGES PAYES

---

### Article 27

*(Remplacé par avenant du 1er juillet 1987)*

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 24, pour soigner un enfant malade.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité

compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

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

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découleraient de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

## CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

---

### Article 28 <sup>(1)</sup>

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 9 juillet 1990)*

Les mensuels auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- ◆ mariage du salarié : une semaine ;
- ◆ mariage d'un enfant : un jour ;
- ◆ naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- ◆ décès du conjoint : trois jours ;
- ◆ décès du père, de la mère, d'un enfant : deux jours ;
- ◆ décès du frère, de la soeur : un jour ;
- ◆ décès d'un beau-parent : un jour ;
- ◆ décès d'un grand-parent : un jour ;
- ◆ décès d'un petit-enfant : un jour.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

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

## SERVICE NATIONAL

---

### Article 29

*(Modifié par avenant du 20 novembre 1979)*

Après trois mois d'ancienneté, les mensuels bénéficieront, sur justification d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire, dans la limite de trois jours.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

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

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de

la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

## INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

---

### Article 30

*(Modifié par avenant du 20 novembre 1979)*

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera 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 économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté sera réduite à six mois.

Pendant quarante-cinq jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

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

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

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.

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

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

Lorsque, au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le mensuel, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire de l'établissement ou partie d'établissement.

## INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

---

### Article 31

*(Remplacé par avenant du 20 novembre 1979 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)*

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat

médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif d'un salarié absent, la notification de remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L 122-32-1 et suivants du code du travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L 122-32-6 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L 122-32-5.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 33, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L 122-14, et suivants du code du travail.

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

## **GARANTIES EN FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS**

---

### **Article 31 Bis**

*(Ajouté par avenant du 27 juin 1980 et modifié par avenants du 1er juillet 1987 et du 3 juin 1991)*

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 14 du présent avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander d'occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 14 du présent avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur par intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de son salaire minimum hiérarchique et de son taux annuel garanti en fonction du barème figurant en annexe II au présent avenant.

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 à 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire

équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

## PREAVIS

---

### Article 32

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979, du 1er juillet 1987 et du 9 juillet 1990)*

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

- ◆ deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I ;
- ◆ un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III ;
- ◆ deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- ◆ trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue. Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 323-7 du code du travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité.

Dans le cas d'observation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- ◆ vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines ;
- ◆ cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnant pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

## INDEMNITE DE LICENCIEMENT

---

### Article 33

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1er juillet 1987)*

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant soixante-cinq ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- ◆ à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- ◆ à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- ◆ pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année



entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 14. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période <sup>(1)</sup>.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence<sup>(1)</sup>.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

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

## RECONVERSION ET INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIES AGES D'AU MOINS CINQUANTE ANS

---

### Article 33 BIS

*(Ajouté par avenant du 1er juillet 1987 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)*

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans aura droit à une majoration de 20% de l'indemnité de licenciement.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- ◆ le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- ◆ le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1er janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- ◆ le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- ◆ le mensuel qui a au moins trente-sept ans et demi d'assurance au sens de l'article L 351-1 du code de la sécurité sociale, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1er janvier 1990 relative à l'assurance-chômage et par l'avenant n°1 du 6 avril 1990 à l'accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

## DEPART A LA RETRAITE

---

### Article 34 <sup>(1)</sup>

*(Modifié par avenants du 20 novembre 1979, du 9 juillet 1990 et du 22 mai 2000)*

1 – Régime général

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 32 du présent avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- ◆ un dixième de mois par année de deux à dix ans d'ancienneté ;
- ◆ un mois et demi après dix ans d'ancienneté ;
- ◆ deux mois après quinze ans d'ancienneté ;
- ◆ deux mois et demi après vingt ans d'ancienneté ;
- ◆ trois mois après vingt-cinq ans d'ancienneté ;
- ◆ trois mois et demi après trente ans d'ancienneté ;
- ◆ quatre mois après trente cinq ans d'ancienneté ;
- ◆ quatre mois et demi après quarante ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent avenant.

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Cette condition ne sera pas exigée des salariés bénéficiant des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 et de ses avenants relatifs à la garantie de ressources des salariés âgés de plus de soixante ans démissionnaires.

## 2 – Mise à la retraite avant 65 ans

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, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 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 la même base que l'indemnité de licenciement.

Les dispositions figurant au « 1 – Régime général », ci-dessus, second alinéa, relatives au délai de prévenance, troisième alinéa relatives à l'indemnité de départ de salariés de moins de 10 ans d'ancienneté, quatrième et cinquième alinéa relatives à l'ancienneté s'appliquent également à la mise à la retraite avant 65 ans. »

## DEPLACEMENTS

---

### Article 35

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe IV au présent avenant.

### Article 36

*(Remplacé par avenant du 20 novembre 1979)*

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur et réglé comme tel.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur des frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes à charge vivant au foyer. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'annexe IV au présent avenant.

## CLAUSE DE NON CONCURRENCE

---

### Article 37

Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignement provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux quatre dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

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

### Article 38

*(Modifié par avenant du 9 juillet 1990)*

## APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et par les articles L 117-1 et suivants, les articles R 117-1 et suivants, et les articles D 117-1 et suivants du code du travail.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe III au présent avenant.

haut de page

---

<sup>(1)</sup> Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L 122-14 et suivants du code du travail.

**(1) Les dispositions de cet article 13 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R 141-1 du code du travail.**

**(1) Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 17 sont étendues sous réserve de l'application des articles L 221-1 et suivants du code du travail**

**(1) Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 28 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L 226-1 du code du travail.**

<sup>(1)</sup> Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978.

<sup>(1)</sup> Les dispositions du premier alinéa de l'article 34 sont étendues sous réserve de l'application des articles L 122-14 et suivants du code du travail et celles du troisième alinéa sous réserve de l'application des articles L 122-9 et R 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.