

CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DU VALENCIENNOIS ET DU CAMBRESIS

U.I.M.V. - C.S.P.M.R.C.

RL
P.R. BC
BY | *12*

SOMMAIRE

PAGES

1 - PRELIMINAIRES ET GENERALITES

1-1	: Objet et champ d'application de la convention	5
1-2	: Avantages acquis	5
1-3	: Conciliation	5
1-4	: Durée, révision, dénonciation, adhésion	6
1-4-1	: Durée de la convention	6
1-4-2	: Révision	6
1-4-3	: Dénonciation	7
1-4-4	: Adhésion	7

LIVRE 1 : LES ORGANES REPRESENTATIFS DES SALARIES 8

2 - DROIT SYNDICAL

2-1	: Liberté syndicale et liberté d'opinion	9
2-2	: Exercice du droit syndical	9
2-2-1	: Réunions statutaires syndicales	9
2-2-2	: Commissions paritaires professionnelles	10
2-2-3	: Exercice des fonctions syndicales	10
2-3	: Conciliation	11
2-4	: Exercice de fonctions électives	11

3 - DELEGUES DU PERSONNEL

3-1	: Nombre de Délégués	12
3-2	: Collèges électoraux	12
3-3	: Elections	12
3-4	: Exercice des fonctions	12

4 - COMITES D'ENTREPRISE

4-1	: Nombre de représentants	13
4-2	: Collèges électoraux	13
4-3	: Elections	13
4-4	: Exercice des fonctions	13
4-5	: Activités sociales et culturelles	13

5-COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL 14

RL
PR. PE
DO DY K

6 - FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

6-1 : Epreuve technique préliminaire	16
6-2 : Engagement	16
6-3 : Période d'essai	16

7 - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

7-1 : Durée du travail	18
7-1-1 : Définition	18
7-1-2 : Définition des heures de nuit, du dimanche et des jours fériés	18
7-1-3 : Travail en horaire continu et posté	18
7-1-3-1 : Travail en horaire continu	18
7-1-3-2 : Travail posté	18
7-1-4 : Heures supplémentaires	19
7-1-5 : Astreinte	19
7-2 : Hygiène et sécurité	19
7-3 : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes	19
7-4 : Ancienneté dans l'entreprise	20
7-5 : Formation professionnelle - Apprentissage	20
7-5-1 : Formation professionnelle permanente	20
7-5-2 : Apprentissage	20

8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

8-1 : Modification de fonction ou de rémunération	21
8-2 : Déclassement non disciplinaire	21
8-3 : Promotion	21

9 - REMUNERATION

9-1 : Principe général : égalité de rémunération	22
9-2 : Bulletin de paie	22
9-3 : Classification et salaires	22
9-3-1 : Principe	22
9-3-2 : Majoration pour heures normales de nuit	22
9-3-3 : Majorations pour heures exceptionnelles de nuit, du dimanche et des jours fériés	23
9-4 : Indemnisation des pertes de temps	23
9-5 : Indemnité pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres	23
9-6 : Indemnité d'outillage	24
9-7 : Dispositions particulières aux jeunes	24
9-8 : Prime d'ancienneté	25
9-9 : Remplacements provisoires	25
9-10 : Indemnités d'éloignement	26

10 - INDEMNITE DE NUIT

RL
S R R R R
D M D H R

11 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

11-1: Maladie et accident	27
11-1-1 : Incidence sur le contrat de travail	27
11-1-2 : Rupture du contrat	27
11-1-3 : Durée et montant de l'indemnisation	28
11-1-4 : Paiement de l'indemnité	29
11-2: Régime de Prévoyance	29
11-3: Obligations militaires	30

12 - CONGES

12-1: Congés Payés	31
12-1-1 : Durée des congés	31
12-1-2 : Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés	31
12-1-3 : Durée des congés des jeunes salariés	31
12-1-4 : Période des congés	31
12-1-5 : Indemnité de congés payés	32
12-2: Congés exceptionnels pour événements familiaux	32
12-3: Congés d'ancienneté	33
12-4: Jours fériés	33
12-5: St-Eloi	33

13 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

13-1: Préavis	34
13-1-1 : Durée du préavis	34
13-1-2 : Absences pour recherche d'emploi	34
13-2: Licenciements	35
13-2-1 : Procédure de licenciement	35
13-2-2 : Indemnité de licenciement	35
13-2-3 : Licenciement économique	36
13-2-3-1 : Ordre des licenciements	36
13-2-3-2 : Majoration de l'indemnité	36
13-2-3-4 : Priorité de réembauchage	37
13-3: Départ à la retraite	37
13-4: Certificat de travail	38

14 - DEPLACEMENTS

15 - PERSONNES HANDICAPEES

16 - GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

16-1: Champs d'application	39
16-2: Bénéficiaires	39
16-3: Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	39
16-4: Rémunérations Minimales Hiérarchiques	40

17 - DISPOSITIONS FINALES

RL
BR BC
DD DY PC

AVENANTS ET ANNEXE

<u>Avenant relatif à la Formation et à l'Apprentissage</u>	43
Préambule	44
1 - Faciliter l'insertion des Jeunes	45
1-1 : Liaisons entre l'Appareil Educatif et les Entreprises	45
1-2 : L'Apprentissage Industriel	45
1-3 : Participation aux efforts de complément de formation en faveur des jeunes	46
2 - La Formation Professionnelle Continue	46
3 - Politique d'élévation des Qualifications	47
3-1 : Priorité et Objectifs prioritaires	47
3-2 : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi	48
3-3 : Rôle de l'Encadrement	48
3-4 : Consultation du Comité d'Etablissement	48
4 - Commission Paritaire	49
Dispositions Finales	49
<u>Avenant particulier à certaines catégories de Personnel</u>	51
1 - Champ d'Application	52
2 - Personnel visé	52
3 - Engagement	52
4 - Examens Psycho-sociologiques	53
5 - Promotion	53
6 - Emploi et Perfectionnement	53
7 - Mutation Professionnelle	53
8 - Rémunération	54
9 - Congés Payés	55
10 - Indemnités de licenciement	55
11 - Reclassement	56
12 - Secret Professionnel - Clause de non concurrence	56
Dispositions finales	57
<u>Annexe 1 relative à la Classification</u>	58
1 - Entreprises visées	59
2 - Personnel visé	59
3 - Objet	59
4 - Classement	66
5 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels	66
6 - Conditions d'accès à la position de cadre	66
6 Bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle	66
Dispositions finales	71

4

AL
PR BC
DD 04

1 - PRELIMINAIRES ET GENERALITES

1-1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 1-1-1 - La présente convention, conclue en application du Titre III du Livre 1 du Code du Travail, règle sur le territoire des Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai, les rapports entre les employeurs et l'ensemble du personnel des deux sexes : ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, des Etablissements adhérents à l'Union des Industries Métallurgiques du Valenciennois et à la Chambre Syndicale Patronale des Métaux de la Région de Cambrai et relevant de l'Accord National du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des Accords Nationaux de la Métallurgie modifié par l'Avenant du 13 Septembre 1983.
- 1-1-2 - Des Avenants à la présente convention peuvent fixer des conditions particulières de travail pour certaines catégories de personnel.
Une liste de ces Avenants sera jointe au présent document et tenue à jour.
- 1-1-3 - NOTA : Dans les articles suivants, le terme "salariés" remplacera l'expression: "ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise."

1-2 - AVANTAGES ACQUIS

- 1-2-1 - Les clauses de la présente Convention remplaceront celles de tous les contrats individuels existants, y compris ceux à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes. Elles ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certains Etablissements.
- 1-2-2 - En aucun cas, l'application de cette Convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuellement acquis - antérieurement à la date de signature de la présente Convention - par le salarié dans l'Etablissement qui l'emploie.
- 1-2-3 - Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains Etablissements.

1-3 - CONCILIATION

- 1-3-1 - Les conflits collectifs nés de l'application ou de l'interprétation des textes de la présente Convention et de ses Avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'Etablissement, pourront être soumis par l'une des parties à une Commission de Conciliation qui devra obligatoirement se réunir.

5
AL
P.R. BE
D.D. O.Y. K

- 1-3-2 - Cette Commission sera composée au **maximum** de deux représentants de chaque Organisation Syndicale de Salariés signataire de la présente Convention et d'un nombre d'Employeurs égal au nombre total des représentants de salariés.
Les membres de cette Commission ne pourront appartenir à l'Etablissement intéressé.
Elle sera présidée par un Inspecteur du Travail qui aura voix consultative.
- 1-3-3 - Un procès verbal de séance, rédigé par le Secrétaire désigné de la Commission et signé par les membres, sera transmis aux parties intéressées.
L'avis de la Commission sera exprimé à la majorité simple des membres présents.
- 1-3-4 - La Commission devra se réunir le plus rapidement possible et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours francs à partir du jour où sa convocation aura été demandée par lettre recommandée adressée à son Président. Cette lettre devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la Convention à laquelle il se rapporte.
- 1-3-5 - La Commission de Conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.
- 1-3-6 - Pendant la durée de la conciliation, les parties s'engagent à ne décider, dans le cadre d'un conflit collectif, aucune fermeture temporaire d'Etablissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à conciliation.

1-4 - DUREE - REVISION - DENONCIATION - ADHESION

1-4-1 - Durée de la Convention


1-4-1-1 - La présente Convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature.

1-4-1-2 - Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation, comme il est prévu aux articles suivants.

1-4-2 - Révision

1-4-2-1 - Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie des dispositions de la présente Convention et de ses Avenants moyennant un préavis d'un mois.

1-4-2-2 - Cette demande de révision sera notifiée par lettre recommandée aux différentes parties signataires. Elle devra indiquer les dispositions mises en cause et sera accompagnée de nouvelles propositions écrites sur les points sujets à révision.

 R1
B2 Bc
D0 D1 D2

- 1-4-2-3 - Pendant toute la durée de la discussion, les parties signataires s'engagent à ne décider, dans le cadre d'un conflit collectif, aucune fermeture temporaire d'Etablissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à révision.
- 1-4-3-4 - La présente Convention restera en vigueur pendant toute la durée de la discussion, et ce, jusqu'à signature de la nouvelle Convention révisée.
- 1-4-2-5 - Toutefois, il est précisé que la durée de la discussion ne devra pas excéder 3 mois, sauf accord des parties, pour proroger ce délai. A l'issue de ce délai, et sauf prorogation, la demande de révision sera caduque en l'absence d'un nouvel accord.

1-4-3 - Dénonciation


- 1-4-3-1 - Chaque partie signataire peut dénoncer la présente Convention moyennant un préavis d'un mois.
- 1-4-3-2 - Cette dénonciation sera notifiée par lettre recommandée adressée à chacune des parties contractantes.
- 1-4-3-3 - La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention Collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.
- 1-4-3-4 - Chaque Avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues au présent article si cette possibilité est expressément prévue par le texte de l'Avenant.

1-4-4 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, toute Organisation Syndicale ou tout Employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Secrétariats des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

P.R. *RL* *RE* *DY* *DD*

LIVRE 1 : LES ORGANES REPRESENTATIFS DES SALARIES

 RL
BR PE
DD OY PE

2 - DROIT SYNDICAL

2-1 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINIONS

- 2-1-1 - L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinions (opinions politiques, philosophiques et religieuses) ainsi que le droit pour chacun d'appartenir ou non à un Syndicat professionnel de son choix, constitué en vertu du Titre 1^{er} du Livre IV du Code du Travail.
- 2-1-2 - Les Employeurs s'engagent pour eux-mêmes et leurs représentants à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, les mesures de discipline et de congédiement, les conditions et la répartition du travail, l'avancement etc...
- 2-1-3 - Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel Syndicat.
- 2-1-4 - Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou du départ d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2-2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il a pour condition le respect d'une stricte neutralité sur les lieux de travail.

2-2-1 - REUNIONS STATUTAIRES SYNDICALES

- 2-2-1-1 - Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux Réunions Statutaires de leur Organisation Syndicale si cette absence n'apporte pas de gêne sensible à la marche de l'Etablissement. Ils devront en faire la demande au moins une semaine à l'avance et produire un document justificatif de leur absence émanant de ladite Organisation Syndicale.

RL
BR BC PY
DD

2-2-1-3 - Ces absences autorisées seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

2-2-2 - COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

2-2-2-1 - Au cas où des salariés participeraient à une Commission Paritaire décidée entre Organisations Syndicales d'Employeurs et de Salariés et convoquée par l'Union des Industries Métallurgiques du Valenciennois, ou par la Chambre Syndicale Patronale des Métaux de la Région de Cambrai, le temps de travail perdu sera payé par l'Employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces Organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

2-2-2-2 - Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur Employeur de leur participation à ces Commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'Etablissement.

2-2-3 - EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES

2-2-3-1 - Dans le cas où un salarié 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 signataire, celui-ci jouira pendant 3 ans et un mois à partir du moment où il a quitté l'Etablissement d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent, la demande devant être présentée en tout état de cause au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

2-2-3-2 - En cas de réengagement dans l'Etablissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits liés à son contrat de travail au moment de son départ de l'Etablissement, notamment de ceux liés à l'ancienneté.

2-3 - CONCILIATION

Tout litige, à l'exclusion du cas du licenciement d'un salarié protégé qui bénéficie d'une procédure particulière, né de l'application des articles 2-1 et 2-2 et non réglé au sein de l'Etablissement, sera soumis à la procédure de Conciliation prévue à l'article 1-3.

Il sera donné connaissance de l'avis de la Commission de Conciliation aux parties intéressées avec recommandation de le suivre.

2-4 - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES

2-4-1 - Les fonctions de Conseiller Prud'hommes, de membre d'un Conseil Général, d'un Conseil Municipal et d'un Conseil d'Administration d'un Organisme professionnel ou social ou de commissions qui en dépendent, ne pourront porter aucun préjudice moral aux salariés intéressés dans l'exercice de leurs professions.

2-4-2 - Les absences qui résulteraient de ces mandats sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur quant à la détermination de la durée des congés.

~~DL~~ RL
PR PE
DD DY
12 11

3 - DELEGUES DU PERSONNEL

3-1 - NOMBRE DE DELEGUES

Dans chaque Etablissement le nombre de Délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3-2 - COLLEGES ELECTORAUX

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3-3 - ELECTION

Les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que les modalités de préparation et de déroulement du scrutin sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les Etablissements, les listes de candidats seront présentées dans des délais compatibles avec l'organisation du scrutin.

3-4 - EXERCICE DES FONCTIONS

La durée du mandat ainsi que la mission des Délégués sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les Délégués exercent leur mandat dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Chaque Délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction de Délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Il ne saurait constituer le motif ni d'un changement injustifié de service, ni d'une sanction ou d'un licenciement.

Le Chef d'Entreprise est tenu d'accorder aux Délégués du Personnel les heures de délégation prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En cas de travail en équipes successives, si tous les Délégués du Personnel titulaires d'une même liste travaillent dans une équipe et un ou plusieurs suppléants de cette liste dans les autres équipes, les Délégués titulaires pourront transférer tout ou partie de leurs heures de délégation, dans la limite de 15 heures par mois, à un Délégué du Personnel suppléant élu sur cette liste. Si un titulaire décide de transférer tout ou partie de ses heures de délégation à un suppléant, il devra en informer l'Entreprise préalablement à l'utilisation de ces heures.

AL
PR
DD
DY
TC

4 - COMITES D'ENTREPRISE

4-1 - NOMBRE DE REPRESENTANTS

Le nombre des membres du Comité d'Entreprise titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4-2 - COLLEGES ELECTORAUX

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés conformément aux dispositions légales.

4-3 - ELECTIONS

Les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que les modalités de préparation et de déroulement du scrutin sont fixées par les textes en vigueur.

4-4 - EXERCICE DES FONCTIONS

La durée du mandat ainsi que la mission des membres du Comité d'Entreprise sont fixées par les textes en vigueur.

Les membres du Comité d'Entreprise exercent leur mandat dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Chaque membre du Comité d'Entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions légales ou réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction de membre du Comité d'Entreprise ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Il ne saurait constituer le motif, ni d'un changement injustifié de service, ni d'une sanction ou d'un licenciement.

4-5 - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Dans les Entreprises ayant un effectif rendant obligatoire l'existence d'un Comité d'Etablissement et dans lesquelles ce Comité d'Etablissement existe, il sera consacré au moins 0,6% de la masse des salaires et appointements aux activités sociales et culturelles.

Cette obligation s'appliquera au plus tard au cours du troisième exercice fiscal qui suivra la date à laquelle chaque Entreprise sera assujettie au présent article.


Handwritten signatures and initials:
P.R. RL
P.R. P.C. D.Y.
D.D.

5 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 5-1 - Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.
- 5-2 - Dans les Entreprises ou Etablissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les modalités de formation nécessaires à l'exercice des missions des membres de ce CHS.CT ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement après consultation du Comité d'Entreprise.
- 5-3 - Le Chef d'Etablissement doit faire afficher la liste nominative des membres du CHS.CT dans les locaux affectés au travail.
Cette liste doit comporter les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du Comité.
- 5-4 - Le CHS.CT a notamment pour mission de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'Etablissement ainsi que d'analyser les conditions de travail.
- 5-5 - Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'Etablissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

RL
P.R. BY DY 14
DD

LIVRE 2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

~~BR~~ ^{RL} BE PY 

6 - FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

6-1 - EPREUVE TECHNIQUE PRELIMINAIRE

- 6-1-1 - L'engagement peut être précédé d'une épreuve technique préliminaire ayant pour but d'apprécier les compétences concrètes des candidats sur les postes envisagés.
- 6-1-2 - Le temps excédant 2 heures, passé à cette épreuve sera indemnisé sur la base de la Rémunération Minimale Hiérarchique du coefficient 170 prévu par l'annexe 1 de la présente Convention Collective.
- 6-1-3 - L'exécution de cette épreuve ne constitue pas un engagement ferme.
- 6-1-4 - Lorsque l'embauche est précédée d'une épreuve technique préliminaire, les résultats en sont communiqués à l'intéressé.

6-2 - ENGAGEMENT

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

- la fonction, le niveau, l'échelon et le coefficient selon la classification;
- l'Etablissement dans lequel le contrat de travail commence de s'exécuter,
- la Rémunération Minimale Hiérarchique,
- la rémunération de base brute réelle sur la base de l'horaire légal ou de l'Etablissement (à préciser) et les conditions dans lesquelles cet horaire pourra être modifié.
- éventuellement l'énumération des avantages en nature.

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.

6-3 - PERIODE D'ESSAI

6-3-1 - La période d'essai aura une durée normale fixée comme suit, en fonction du coefficient hiérarchique (CH) du poste tel que déterminé à l'Annexe 1 de la présente Convention Collective.

- CH 140 à 169..... 2 semaines
- CH 170 à 254..... 1 mois
- CH 255 à 304..... 2 mois
- CH 305 à 365..... 3 mois

Les durées de périodes d'essais fixées ci-dessus pourront être réduites, supprimées ou prolongées par accord préalable et écrit des parties.

Handwritten notes:
R2
P.R. B.C. D.Y. h

En cas d'accord sur une prolongation, cette dernière ne pourra excéder la durée de la période normale prévue ci-dessus pour le coefficient considéré.

Si une période d'essai est convenue entre les parties elle devra figurer dans le contrat de travail ou dans la lettre d'embauche.

6-3-2 - Toute suspension du contrat de travail survenue pendant la période d'essai prolongera d'autant cette période d'essai.

6-3-3 - Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis.

Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour la période d'essai d'un mois et de deux semaines pour celles de 2 et 3 mois.

Dans le cas d'inobservation de ce préavis, la partie qui ne respecte pas le préavis devra à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant à la période de préavis non exécutée.

6-3-4 - Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'Employeur, le salarié licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En accord avec l'Employeur, ces heures pourront être bloquées en tout ou partie.

Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des dispositions prévues au présent article.

6-3-5 - Toutes facilités seront accordées au salarié bénéficiant du préavis prévu à l'article 6-3-3 et dont le contrat est rompu au cours de la période d'essai à l'initiative de l'Employeur, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aurait trouvé. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Handwritten notes:
F.R. AL
PY
K

7 - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

7-1 - DUREE DU TRAVAIL

7-1-1 - Définition : La durée hebdomadaire du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

7-1-2 - Définition des heures de nuit, du dimanche et des jours fériés :

7-1-2-1 - les heures de nuit sont celles exécutées de 22 H à 5 H.

7-1-2-2 - Les Etablissements pourront toutefois définir d'autres horaires dans la limite maximum d'une heure de part et d'autre de ces bornes.

7-1-2-3 - Sauf accord d'Entreprise ou d'Etablissement, les heures du dimanche vont de 5 H le dimanche à 5 H le lundi. Il en est de même pour les jours fériés.

7-1-3 - Travail en horaire continu et travail posté

7-1-3-1 - Travail en horaire continu

Les services en horaire continu sont ceux où le travail se fait normalement par équipes travaillant alternativement de jour et de nuit, tant en semaine que les dimanches et jours fériés.

Lorsqu'un Etablissement pratiquera le Travail en horaire continu, cet horaire sera le plus souvent organisé en 5 équipes.

7-1-3-2 - Travail posté

Les services en travail posté sont ceux où des équipes travaillent en alternance, de jour et de nuit, en semaine seulement.

7-1-3-3 - Pour le personnel des services en horaire continu comme pour celui des services en travail posté, quel que soit le nombre de postes effectués, chaque salarié disposera pour son repas, d'un arrêt de vingt minutes qui n'est pas assimilé à un temps de travail effectif.

Il percevra une indemnité journalière équivalente au salaire qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

~~RL~~
P.A. P.C. AM DY
15

7-1-4 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont rémunérées dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. Le volume des heures supplémentaires et son évolution sont examinés en Comité d'Etablissement.

7-1-5 - Astreinte

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier. Lorsque le salarié sera amené à intervenir, son temps d'intervention sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sans que l'octroi de l'indemnité d'astreinte fasse perdre à l'intéressé le bénéfice éventuel des majorations légales ou conventionnelles.

7-2 - HYGIENE ET SECURITE

Tous les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité.

7-3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES

7-3-1 - Les conditions de travail des femmes et des jeunes salariés sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

7-3-2 - A partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après midi, ou par poste, n'est pas assimilée à un temps de travail effectif mais n'entraînera pas de réduction de rémunération.

Elles pourront être autorisées à utiliser tout ou partie de ce temps de pause afin de quitter l'Etablissement avant ou à y entrer après le reste du personnel.

RL
P.R. M.C. 04
30

7-4 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties faisant l'objet de la présente Convention Collective et de ses Avenants, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'Employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

7-5 - FORMATION PROFESSIONNELLE - APPRENTISSAGE

7-5-1 - Formation professionnelle permanente

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle permanente sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

7-5-2 - Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

20^{me}

RL
1-3 PE DY
BD PE

8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

8-1 - MODIFICATION DE FONCTION OU DE REMUNERATION

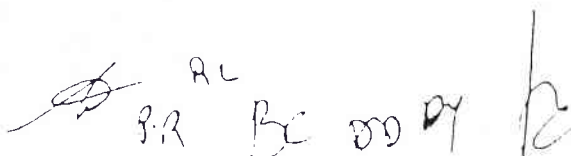
- 8-1-1 - Toute modification substantielle décidée par l'Employeur dans l'exercice régulier de son pouvoir de direction, entraînant un changement de la rémunération individuelle, du classement ou de la fonction, sera expliquée verbalement et notifiée par écrit dans les conditions prévues à l'article 6-2.
- 8-1-2 - Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, la rupture éventuelle du contrat de travail serait considérée comme étant du fait de l'Employeur et réglée comme telle. Si le préavis est travaillé, l'Employeur maintiendra le salarié dans son emploi pendant la durée de ce préavis. En revanche, si cette modification est de nature disciplinaire et s'appuie sur le règlement intérieur, son refus par l'intéressé peut entraîner son licenciement, éventuellement pour faute grave.

8-2 - DECLASSEMENT NON DISCIPLINAIRE

- 8-2-1 - En cas de déclassement non disciplinaire, ce dernier ne prendra effet qu'au terme d'un préavis égal au préavis prévu en cas de licenciement. S'il ne peut être observé quant à la fonction, le salarié déclassé bénéficiera, dans sa nouvelle fonction et pendant une durée égale au préavis restant à courir, de son salaire antérieur.
- 8-2-2 - En outre, le salarié conservera pendant un an un droit de priorité pour occuper tout poste correspondant à sa classification antérieure et à ses compétences.
- 8-2-3 - En cas de déclassement momentané, ces dispositions ne font pas obstacle aux mesures plus favorables que certains Etablissements pourraient estimer utile de prendre suivant les circonstances.

8-3 - PROMOTION

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les Employeurs feront appel à des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'Entreprise avant de recourir à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés ayant droit à une priorité de réembauchage. Sur leur demande, et lorsqu'il est organisé par l'Entreprise, les salariés peuvent subir l'essai professionnel leur donnant accès à un poste supérieur vacant et une réponse leur sera donnée dans le délai d'un mois. L'épreuve d'essai devra correspondre au poste vacant ou créé, postulé par l'intéressé.

 RL
P.R. BC DD 07 12 21

9 - REMUNERATION

9-1 - PRINCIPE GENERAL : EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

- 9-1-1 - Tout Employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions légales en vigueur.
- 9-1-2 - Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 1-3 de la présente Convention Collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

9-2 - BULLETTIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, il sera remis aux salariés un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
En particulier mention doit être faite de l'intitulé de la présente Convention Collective.

9-3 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

9-3-1 - Principes : Les barèmes de salaires et appointements minima, calculés sur la base de l'horaire légal, ainsi que les critères de classement des salariés dans les différentes catégories professionnelles, font l'objet de l'Annexe 1 de la présente Convention.

9-3-2 - Majoration pour heures normales de nuit

9-3-2-1 - Sauf accord particulier plus avantageux, une indemnisation spéciale est attribuée en dehors des heures exceptionnelles pour le personnel appelé à travailler de nuit à son poste normal de travail.

9-3-2-2 - Pour chacune de ces heures de nuit non exceptionnelles, le personnel concerné percevra une indemnité égale à 10 % de la Rémunération Minimale Hiérarchique de sa catégorie professionnelle ramenée à l'heure.

9-3-2-3 - Cette indemnité s'ajoute aux majorations pour heures supplémentaires.

9-3-2-4 - Elle ne se cumule pas avec les indemnités pouvant déjà exister dans les Entreprises pour les heures non exceptionnelles de nuit.

Handwritten notes:
R^c
PR BE DD PY K 22

9-3-3 - Majorations pour heures exceptionnelles de nuit, du dimanche et des jours fériés

9-3-3-1 - les heures exceptionnelles de nuit sont celles effectuées par le salarié conformément à l'article 7-1-2 en dehors de son poste de travail.

9-3-3-2 - La rémunération de ces heures ainsi que celles effectuées les dimanches et jours fériés, sont majorées conformément au barème ci-dessous :

- semaine : heures exceptionnelles de nuit..... 30%
- dimanches et jours fériés :
heures exceptionnelles de jour..... 40%
heures exceptionnelles de nuit..... 75%

9-3-3-3 - Ces majorations sont calculées sur la même assiette que celle des heures supplémentaires prévues à l'article 7-1-4 et s'ajoutent à elles.

9-3-3-4 - Dérangement exceptionnel : si un salarié est rappelé en dehors de son poste normal de travail, ses heures exceptionnelles seront payées en fonction du temps de travail effectif. Dans le cas où le dérangement exceptionnel nécessite un aller-retour supplémentaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité de trajet dont le montant sera égal à la moitié de son taux horaire de base. Cette disposition ne se cumule pas avec des Accords d'Entreprise prévoyant des indemnités de même nature plus favorables.

9-3-4 - Le personnel travaillant en horaire continu n'a pas droit aux majorations pour travail du dimanche et jours fériés et pour travail de nuit.

9-4 - INDEMNISATION DES PERTES DE TEMPS

L'indemnisation des pertes de temps, avec arrêt de travail, dues à une cause indépendante de la volonté des salariés pendant l'exécution de leur travail telles que arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêts ou accidents de machines, pourra faire l'objet d'accords d'Entreprises, étant entendu que le temps passé à l'atelier sera payé au moins au taux du salaire garanti de sa catégorie ou à son taux horaire si celui-ci est supérieur.

9-5 - INDEMNITE POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

9-5-1 - Le salaire fixé par le contrat individuel de travail tient normalement compte des conditions dans lesquelles s'effectue habituellement le travail de l'intéressé.

RL
92 BC DD DY TC

- 9-5-2 - Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles ces travaux sont exécutés lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des rémunérations des salariés qui les exécutent.
- 9-5-3 - Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les primes dont il s'agit seront fixées dans chaque Etablissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste. Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Elles peuvent n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.
- 9-5-4 - Les dispositions prévues par le présent article n'exonèrent pas l'Etablissement de ses obligations légales et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité.

9-6 - INDEMNITE D'OUTILLAGE

Dans les Etablissements où le salarié est appelé, pour l'exécution de son travail, à utiliser son outillage personnel, une indemnité lui sera attribuée. Son importance est déterminée dans chaque Etablissement après accord entre la Direction et les intéressés, compte tenu du prix de cet outillage fixé de façon réaliste et de sa durée.

9-7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES

- 9-7-1 - En aucun cas les jeunes salariés ne percevront des rémunérations garanties inférieures à celles prévues par les lois et règlements en vigueur.
- 9-7-2 - Pour la détermination des rémunérations garanties des jeunes salariés qui ne sont pas titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat conclu dans le cadre des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, les abattements suivant seront appliqués :

15 % entre 16 et 17 ans
5 % entre 17 et 17 ans et demi.

Ces abattements prendront fin lorsque le jeune assurera un travail de valeur égale, en qualité et en quantité, à celle d'un adulte employé sur le même poste de travail.

B.R. R. B. D.Y. K. 24

9-8 - PRIME D'ANCIENNETE

9-8-1 - Il est attribué aux salariés une prime déterminée en fonction de l'ancienneté calculée selon les dispositions de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970.

9-8-2 - Cette prime est calculée sur la Rémunération Minimale Hiérarchique de la classification de l'intéressé, quel que soit le montant des salaires ou appointements, aux taux respectifs de :

3 %	après 3 ans	d'ancienneté
4 %	après 4 ans	" "
5 %	après 5 ans	" "
6 %	après 6 ans	" "
7 %	après 7 ans	" "
8 %	après 8 ans	" "
9 %	après 9 ans	" "
10 %	après 10 ans	" "
11 %	après 11 ans	" "
12 %	après 12 ans	" "
13 %	après 13 ans	" "
14 %	après 14 ans	" "
15 %	après 15 ans	" "
17 %	après 20 ans	" "

9-8-3 - Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

9-8-4 - Le montant de la prime ainsi calculé doit figurer à part sur le bulletin de paie.

9-9 - REPLACEMENTS PROVISOIRES

9-9-1 - Dès qu'un salarié de l'Etablissement assure intégralement le remplacement d'un emploi supérieur pendant une période continue supérieure à la période d'essai dudit emploi, il recevra, à partir du mois suivant, une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à la différence entre la R.M.H. du poste supérieur occupé et sa rémunération habituelle.

9-9-2 - Toutefois, en cas de remplacement répétitif dans un même emploi supérieur par le même salarié, ce dernier percevra l'indemnité dès le premier jour de son remplacement dès lors que la durée totale de ses remplacements aura représenté le double de la période d'essai du poste dans une période d'un an.

AL
P.R. *PC* *DD* *Dy* *h*

9-10 - INDEMNITES D'ELOIGNEMENT

- 9-10-1 - Une indemnité d'éloignement hebdomadaire indépendante du moyen de transport utilisé est attribuée au personnel demeurant loin du lieu de travail. Cette indemnité est calculée sur la base du tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de seconde classe S.N.C.F en diminuant de 5 Km la distance effective de l'Etablissement au centre de la localité où réside l'intéressé.
- 9-10-2 - Cette indemnité est réservée au personnel ayant effectué pendant la semaine son horaire normal de travail. Elle n'est pas due dans le cas où le transport est organisé ou subventionné par l'Entreprise.
- 9-10-3 - L'indemnité d'éloignement sera maintenue intégralement sur justification du débours dans le cas où l'absence serait autorisée ou motivée par maladie ou accident.

10 - INDEMNITE DE NUIT

Une prime de panier, dont le montant est négocié chaque année par les parties signataires de la présente Convention Collective, est versée à tous les salariés effectuant au moins 6 heures de travail de nuit, accomplies au sens de l'article 7-1-2, de façon continue, au cours d'un même poste de travail.

Les parties signataires de la présente Convention Collective fixent le montant de la prime de panier à 46,92 F à la date de la signature.

Ce montant constitue un minimum en dessous duquel il ne pourra être descendu dans les années qui suivent la signature de la présente Convention Collective.

S.R. AC RC SD DY R

11 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

11-1- MALADIE ET ACCIDENT

11-1-1- Incidence sur le contrat de travail

Les absences causées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, justifiées par un certificat médical et notifiées par les intéressés à leur Employeur dans un délai maximum de 72 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Cependant, au delà de cette obligation de prévenance formelle, le salarié doit prévenir son Employeur de son absence, dans la journée, par tout moyen utilisable.

11-1-2- Rupture du contrat

11-1-2-1- En cas de prolongation de l'arrêt de travail pour maladie ou accident et à l'exception des accidents du travail et maladies professionnelles, lorsque le remplacement effectif du salarié absent est nécessaire et que l'intéressé a été mis en demeure par l'Employeur et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de reprendre son travail, ce dernier sera fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail pour force majeure.

La mise en demeure par lettre recommandée ne pourra cependant intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an.

11-1-2-2- La rupture pour force majeure pourra également intervenir, après mise en demeure, à l'expiration d'un délai correspondant à la durée d'indemnisation à plein tarif dont bénéficie le salarié en application de la présente Convention Collective, mais le salarié recevra dans ce cas, une indemnité correspondant à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement auxquelles il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

11-1-2-3- Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié absent pour maladie ou accident, sous réserve du respect par l'Employeur des exigences légales relatives au motif et à la procédure de licenciement.

B-R AC
RC Dy Dy 27

11-1-2-4- L'incidence sur le contrat de travail des absences résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est réglé conformément aux dispositions légales en vigueur.

11-1-3- Durée et montant de l'indemnisation

11-1-3-1- Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'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 dans les 72 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans un des autres pays membre de la Communauté Economique Européenne.

11-1-3-2- Pendant quarante cinq jours calendaires, il recevra la rémunération nette 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 entière de cinq ans d'ancienneté.

Le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

11-1-3-3- Les garanties accordées ci-dessus incluent les allocations que l'intéressé perçoit :
- d'une part des Caisses de Sécurité Sociale, à l'exclusion des majorations pour trois enfants pendant la période d'indemnisation à 75%,
- d'autre part, des Caisses Complémentaires, mais en ne retenant dans ce cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

11-1-3-4- En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, 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.

RL
BR PC DD DY R

11-1-3-5- La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'Etablissement ou partie d'Etablissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

11-1-3-6- La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un salarié 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 sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

11-1-3-7- Si plusieurs absences pour maladie surviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

11-1-3-8- Pour une même maladie, la durée totale d'indemnisation des absences, ne pourra, en outre, dépasser la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

11-1-4- Paiement de l'indemnité

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.
Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement pour raison de service au sens de la présente Convention.

11-2 - REGIME DE PREVOYANCE

Les Etablissements mettront en place, après consultation du Comité d'Etablissement s'il existe ou à défaut des Délégués du Personnel, un régime de prévoyance couvrant les salariés visés à l'article 1-1-1 dans les conditions suivantes :

- Ce régime comprendra nécessairement un volet portant sur les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail.
- L'Employeur consacrera, au bénéfice des salariés, à ce régime de prévoyance, un minimum de 0,30 % des salaires ou appointements des salariés concernés. Cette obligation ne se cumule pas avec des avantages de même nature existant déjà dans l'Etablissement pour tout ou partie du personnel concerné.

Handwritten signatures and initials:
A, B.R., R.E., D.D., D.Y., R.C.

- Cette règle s'apprécie catégorie professionnelle par catégorie professionnelle : ouvriers, ETAM, cadres.
- Cette obligation devra être concrétisée au plus tard un an après la date d'obligation d'application de la présente Convention Collective à l'Etablissement concerné.
- Par accords d'Entreprise, un régime de prévoyance plus favorable pourra être mis au point avec éventuellement une répartition de la cotisation globale entre l'Employeur et les salariés.

11-3 - OBLIGATIONS MILITAIRES

11-3-1- Le départ au Service National ne constitue pas, en soi, une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du Service National.

11-3-2- Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par le salarié. Un justificatif de la solde perçue pourra être exigé par l'Employeur. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'Etablissement pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

RL
P.R. R.C. 00 04 R

12 - CONGES

12-1- CONGES PAYES

12-1-1- Durée des congés

Tout salarié a droit chaque année à un congé dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur.

12-1-2- Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés

La durée des congés est déterminée conformément à la législation en vigueur.

En outre, les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

12-1-3- Durée des congés des jeunes salariés

La durée des congés des jeunes salariés est fixée conformément à la législation en vigueur.

12-1-4- Période des congés

12-1-4-1- La période d'attribution des congés, la période de référence et les modalités de consultation des Délégués du Personnel et des Comités d'Entreprises pour la détermination de la période de vacances, sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12-1-4-2- les dates limites de la période de congé normal seront portées à la connaissance du personnel, par les soins de l'Employeur, au moins 3 mois avant l'ouverture de cette période.

En tout état de cause cette période doit comprendre la période allant du 1er mai au 31 Octobre.

12-1-4-3- On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

RL
P.A. P.C. DD py 31
/ 2

12-1-4-4- Si le salarié tombe malade avant la date fixée pour son propre congé il peut, à son retour, bénéficier du congé effectif qui lui reste dû, à condition qu'il puisse le prendre avant le 31 Décembre.
Dans le cas contraire, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice.

12-1-5- Indemnité de congés payés

12-1-5-1- L'indemnité de congé payé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12-1-5-3- En cas de fermeture d'établissement pour congés annuels, les salariés qui, en raison de leur temps de présence dans l'Etablissement, ne bénéficient pas, au titre de l'année de référence considérée, d'un congé payé égal à la durée de fermeture, pourront prétendre aux allocations pour privation partielle d'emploi pour les jours de fermeture excédant la durée de leur congé payé.

Seront toutefois déduits de la durée d'indemnisation les jours de congés ayant déjà donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice et les jours de congés dont ils ont déjà bénéficié au titre de la période de référence considérée.

12-2- CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à l'exception des cas prévus ci-après pour lesquels il sera accordé :

- 3 jours pour le décès du conjoint du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'Etablissement,
- 3 jours pour le décès d'un enfant célibataire vivant au foyer du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'Etablissement,
- 1 jour pour le décès du conjoint d'un enfant du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'Etablissement,
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une soeur, à charge du salarié soutien de famille,
- 2 jours pour le décès du père, de la mère d'un frère, d'une soeur, à charge du salarié soutien de famille ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'Etablissement.

AL
PR BC DD 32
DY 12

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération et ne se cumuleront ni avec des avantages de même nature déjà accordés par Accords ou Usages d'Entreprises ni avec les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

12-3- CONGES D'ANCIENNETE

Outre les congés normaux définis à l'article 12-1-1, le personnel aura droit, soit à des congés d'ancienneté, soit à des indemnités, dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de l'année en cours.

12-4- JOURS FERIES

12-4-1- Les salariés qui travailleront un jour férié autre que le 1^{er} mai, percevront le salaire correspondant aux heures effectuées, ainsi que les majorations prévues à l'article 9-3-3-2.

12-4-2- Toutefois le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle.

12-5- ST-ELOI

Dans les Entreprises où il était d'usage constant, à la date de la signature de la présente Convention, de chômer et de payer la journée de la St Eloi, les salariés bénéficieront, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence payée comme temps de travail si le 1^{er} décembre est un jour habituellement ouvré dans l'Entreprise.

Toutefois, si ce même usage ou un accord d'Etablissement permettait de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre lorsqu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'Entreprise et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} Décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année, comme précédemment,
- soit à une majoration de 100 %.

33
Rc
PR BC DD
DY
h

13 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

13-1- PREAVIS

13-1-1- Durée du Préavis.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave, force majeure ou accord des parties, celles-ci observeront un délai de préavis égal à la durée normale de la période d'essai déterminée par l'article 6-3-1 alinéa 2 de la présente Convention Collective.

Toutefois, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié bénéficiera d'un préavis de :

- 1 mois s'il justifie, chez le même Employeur, d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans .
- 2 mois s'il justifie chez le même Employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

13-1-2- Absences pour recherche d'emploi.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié est autorisé pendant la période de préavis à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées,
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'Employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines et de 50 heures par mois lorsque le préavis sera supérieur à 2 semaines. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En accord avec l'Employeur, ces heures pourront être bloquées en tout ou partie. Si le salarié n'utilise pas, du fait de l'Employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

- 13-1-3- Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

PA^{RL} RC DD DY 34 RZ

13-1-4- En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son Employeur, quitter l'Etablissement avant l'expiration du préavis, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai-congé.

13-2- LICENCIEMENTS

13-2-1- Procédure de licenciement

Les procédures de licenciement sont définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

13-2-2- Indemnité de licenciement

13-2-2-1- En cas de rupture du contrat de travail sur l'initiative de l'Employeur, sauf cas de faute grave de la part du salarié ou force majeure, il sera alloué aux intéressés une indemnité distincte du préavis et déterminée comme suit :

- ancienneté du salarié d'au moins 2 ans et de moins de 5 ans : 1/10^e de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5^e de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté depuis la première année ;
- pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10^e de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans.

13-2-2-2- Le salaire de référence destiné au calcul du montant de l'indemnité de licenciement est constitué par la moyenne des salaires du dernier, des trois derniers ou des douze derniers mois de travail, compte-tenu des horaires respectivement pratiqués au cours de ces périodes, suivant la formule la plus avantageuse.

13-2-2-3- Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera égale à l'indemnité correspondant à son ancienneté totale au sens de l'article 7-4 de la présente Convention, mais elle sera diminuée de celle qui correspondrait à l'ancienneté qu'il avait lors de son précédent départ.

13-2-3- Licenciement économique

13-2-3-1- Ordre des licenciements

S'il doit être procédé à un licenciement collectif pour motif économique l'ordre des licenciements, fixé suivant les modalités à préciser dans chaque Etablissement, sera établi en tenant compte :

- de la valeur professionnelle,
- des charges de famille et en particulier celle des parents isolés,
- de l'ancienneté dans l'établissement.
- de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (personnes handicapées, salariés âgés).

13-2-3-2- Majoration de l'indemnité de licenciement

Dans les Entreprises ou Etablissements adhérents de l'Union des Industries Métallurgiques du Valenciennois ou de la Chambre Syndicale Patronale des Métaux de la Région de Cambrai à la date de la signature de la présente Convention Collective, les bénéficiaires de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13-2-2-1 possédant une ancienneté supérieure à 15 ans à la date de la signature de la présente Convention Collective, bénéficieront, au cas où ils seraient licenciés pour motif économique, d'une majoration uniforme de leur indemnité de licenciement égale à un demi-mois de salaire calculée sur la base du salaire de référence fixé à l'article 13-2-2-2.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13-2-2, à laquelle sera ajoutée, le cas échéant, la majoration prévue à l'alinéa précédent, sera majorée de 20 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement à l'aide de son Employeur;
- le salarié âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 Novembre 1985 sur le régime d'assurance chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E. - C.G.P.S., accord d'entreprise...)

AL
A R BC DD DY 36
K

= Le salarié qui a au moins 37 ans et demi d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

La majoration de 20 % sera applicable à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un salarié âgé d'au moins 50 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 6 janvier 1987 relative à l'assurance chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

13-2-3-3- En cas de licenciement pour raison économique survenu moins de 18 mois après le déclassement pour le même motif, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la précédente rémunération mensuelle actualisée.

13-2-3-4- Priorité de réembauchage

En cas de licenciement pour motif économique les salariés bénéficieront sur leur demande, et pendant 1 an, d'une priorité de réembauchage dans l'Etablissement dans tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. L'ordre dans lequel s'effectuera le réembauchage est inverse de celui observé lors du licenciement. Toutefois, si pendant cette période d'un an l'intéressé n'accepte pas dans les 8 jours une offre d'emploi de même nature faite par l'Etablissement, ce défaut d'acceptation entraînera une perte définitive de son droit à priorité d'emploi et des avantages qui y sont rattachés. Les dispositions du présent article ne peuvent cependant faire obstacle aux obligations légales sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

13-3- DEPART A LA RETRAITE

13-3-1- le départ à la retraite est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

AL
PR BC DD
DY k

13-3-3- Indemnité de départ à la retraite

13-3-3-1- Au moment de son départ, l'intéressé recevra une indemnité égale à :

- 1 mois et demi après 10 ans d'ancienneté,
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté,
- 2 mois et demi après 20 ans d'ancienneté,
- 3 mois après 25 ans d'ancienneté,
- 3 mois et demi après 30 ans d'ancienneté,
- 4 mois après 35 ans d'ancienneté.

13-3-3-2- L'indemnité de départ, prévue à l'article 13-3-2-1, ne se cumule pas avec l'indemnité de départ déjà accordée dans certains établissements, la solution la plus favorable pour l'intéressé étant retenue.

13-3-2-3- Le salaire à prendre en considération est déterminé conformément aux dispositions de l'article 13-2-2-2.

13-4- CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'Employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

14 - DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

15 - PERSONNES HANDICAPEES

Les règles destinées à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi ou des conditions de son exonération sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Handwritten notes:
P.R. AC BE OO 12 38
07

16 - GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

16-1- CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent Chapitre concernent les Etablissements visés à l'Article 1-1-1 de la présente Convention Collective, à l'exclusion des Etablissements appliquant la Convention Collective de la Sidérurgie du Nord de la France.

16-2- BENEFICIAIRES

Dans les Etablissements ci-dessus visés, les dispositions du présent Chapitre s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par l'Annexe 1 de la présente Convention Collective.

16-3- GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'Entreprise, 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 équivalent 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, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourra plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son Employeur depuis deux ans, l'Employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'Employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification ou 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.

RC
P-R BC 009 01/30 R