

Convention collective départementale

IDCC : 829. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET INDUSTRIES CONNEXES DE VAUCLUSE**

(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 54 DU 1^{er} DÉCEMBRE 2006

PORTANT DES MODIFICATIONS DIVERSES À LA CONVENTION COLLECTIVE

(ACTUALISATION)

NOR : ASET0750028M

IDCC : 829

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie de Vaucluse ;

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse du 1^{er} janvier 1976 modifiée, désignée ci-après par l'expression « la convention collective ».

PREMIÈRE PARTIE

Dispositions générales

Article 1^{er}

Il est supprimé le préambule de la convention collective.

Article 2

Le 4^e alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective est supprimé.

Article 3

Au 1^{er} alinéa de l'article 3 « Durée et dénonciation de la convention collective » de la convention collective, le membre de phrase « soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire » est remplacé par le membre de phrase suivant : « par chaque organisation signataire ».

A la 3^e phrase du 1^{er} alinéa de l'article 3 « Durée et dénonciation de la convention collective » de la convention collective, les mots « de 1 mois » sont remplacés par les mots : « de 3 mois ».

Les alinéas 3 et 4 de l'article 3 « Durée et dénonciation de la convention collective » de la convention collective sont supprimés.

Article 4

Au 2^e alinéa de l'article 5 « Différends collectifs. – Conciliation » de la convention collective, les mots « désignée par celle-ci » sont remplacés par les mots : « , désignés respectivement par ces organisations, ».

Au 8^e alinéa de l'article 5 « Différends collectifs. – Conciliation » de la convention collective, le membre de phrase « ou le lock-out. » est remplacé par le membre de phrase suivant : « , le lock-out, ou l'utilisation de tout autre moyen ou mesure de nature à nuire au déroulement de ladite procédure. »

Article 5

Au 1^{er} alinéa de l'article 6 « Interprétation de la convention » de la convention collective, les mots « organisation ouvrière signataire » sont remplacés par les mots : « organisation syndicale représentative de salariés signataire. »

Le 4^e alinéa de l'article 6 « Interprétation de la convention » de la convention collective est remplacé par un alinéa ainsi rédigé : « Les membres de la commission seront choisis par chaque organisation signataire, en priorité parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. »

Après le 4^e alinéa de l'article 6 « Interprétation de la convention » de la convention collective est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention, Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue. »

Article 6

Il est attribué à l'article 7 de la convention collective le titre suivant : « Application de la convention collective ».

Les alinéas 1 et 2 de l'article 7 de la convention collective sont remplacés par un alinéa unique ainsi rédigé : « L'application de la présente convention collective n'a pas, en elle-même, pour effet de modifier les dispositions et les clauses plus favorables en vigueur dans les entreprises. »

Article 7

L'article 8 « Liberté d'opinion et liberté syndicale » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 8

Liberté d'opinion et d'association

Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective ou individuelle des intérêts afférents à leur condition de salarié, ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts dans les limites légales.

Les employeurs s'engagent à respecter les opinions, les croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche, au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en ce qui concerne les salaires, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement et à n'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage de son côté à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion des autres salariés.

Article 8

L'article 9 « Droit syndical » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 9

Droit syndical

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel la progression de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales s'effectue dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise, sans considération de leur activité de représentation ou leur appartenance syndicale.

En cours de mandat, les salariés exerçant des responsabilités syndicales ont un accès aux actions de formation professionnelle et aux entretiens individuels, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Pour l'exercice de leurs fonctions, ces salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation mensuel payé comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-1 et suivants, les articles R. 412-1 et suivants et l'article D. 412-1 du code du travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail.

Les panneaux d'affichage fermant à clé réservés aux communications des organisations syndicales représentatives seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits accessibles à l'ensemble du personnel. Chaque section syndicale représentative disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles et syndicales. Elles seront portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage. Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique, politique ou diffamatoire.

Un local commun sera mis à la disposition des sections syndicales représentatives dans l'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à respecter et à faire respecter dans le cadre de l'exercice du droit syndical une utilisation de bonne foi des nouvelles technologies de l'information et de la communication, notamment l'outil Internet.

Article 9

Au 3^e alinéa de l'article 10 de la convention collective, le mot « officielles » est supprimé.

Au 3^e alinéa de l'article 10 de la convention collective, le membre de phrase « des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions dans les mêmes conditions que ci-dessus » est remplacé par la phrase suivante : « il conviendra de se référer auxdits textes pour les modalités et conditions de participation de ces salariés ».

Au 4^e alinéa de l'article 10 de la convention collective, les mots : « congé-éducation » sont remplacés par les mots : « congé de formation économique, sociale et syndicale, ».

Article 10

L'article 12 « Salarié devenant permanent syndical » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 12

Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement quitte volontairement son emploi pour occuper d'une façon permanente et effective, sur le plan local ou sur un plan national, un poste de permanent syndical régulièrement mandaté, il bénéficiera, si la durée fixée par son mandat n'a pas excédé 2 ans, d'une priorité d'engagement si l'emploi qu'il occupait lors de son départ ou un emploi équivalent se trouve disponible.

Cette priorité jouera pendant 1 mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de permanent syndical et à condition qu'il fasse, par écrit, une demande de réembauchage dans le mois qui suivra l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage, il bénéficiera des droits attachés à l'ancienneté qu'il avait acquise au moment de son départ.

Article 11

Il est ajouté après l'article 12 de la convention collective un article 12.1 ainsi rédigé :

Article 12.1

Dialogue social

Les organisations syndicales représentatives de salariés seront fondées à saisir, par écrit, l'UIMM Vaucluse de toute demande relative aux thèmes de négociation. L'UIMM Vaucluse sera tenue d'y répondre, par écrit, annuellement.

Article 12

Au 1^{er} alinéa de l'article 13 « Comité d'entreprise » de la convention collective, les mots « œuvres sociales » sont remplacés par les mots : « activités sociales et culturelles ».

A ce même alinéa 1^{er}, les mots « lois et décret en vigueur » sont remplacés par les mots : « dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

Au 2^e alinéa de l'article 13 « Comité d'entreprise » de la convention collective, les mots « à la réunion mensuelle » sont remplacés par les mots : « aux réunions du comité ».

Article 13

L'article 14 « Délégués du personnel » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 14

Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions législatives et par les articles ci-après.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale ; ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra, en accord avec l'employeur, être procédé à des élections instituant un délégué titulaire et un délégué suppléant. Les délégués ainsi élus bénéficieront des dispositions législatives.

Article 14

L'article 15 « Préparation des élections » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 15

Préparation des élections

Les employeurs informeront le personnel et les organisations syndicales représentatives de salariés de l'organisation des élections, conformément aux dispositions législatives en vigueur, pour les élections des représentants du personnel.

Dans le cas d'une mise en place des institutions représentatives, l'affichage précise la date du 1^{er} tour de ces élections, qui a lieu, au plus tard, le 45^e jour suivant celui de l'affichage. Simultanément à l'information du personnel, les organisations syndicales sont invitées, par le chef d'entreprise, à établir des listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement des institutions, l'invitation des syndicats est faite 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel. Le 1^{er} tour des élections a lieu dans les 15 jours précédant l'expiration du mandat.

Les candidatures au 1^{er} et, le cas échéant, au 2^e tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Dans les ateliers ou services travaillant par équipes successives, l'élection pourra avoir lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des 2 équipes en présence.

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

Article 15

Au dernier alinéa de l'article 17 « Organisation du vote » de la convention collective, la phrase « le vote par correspondance est autorisé » est remplacé par la phrase suivante : « Le vote par correspondance ou par tout autre moyen possible de par les textes législatifs et réglementaires en vigueur est autorisé. »

Article 16

L'article 18 « Apprentissage » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 18

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Article 17

L'article 19 « Formation et perfectionnement professionnels » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 19

Formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie est régie par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans les industries des métaux.

Les organisations signataires de la présente convention soulignent le caractère prioritaire de la formation à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des accidents du travail. Elles rappellent à ce propos que la mise en œuvre d'une formation pratique et appropriée à la sécurité constitue une obligation pour toutes les entreprises. Elles invitent les entreprises relevant de la présente convention collective à faire un effort tout particulier en ce domaine, et ce quels que soient leurs effectifs.

Article 18

Au 2^e alinéa de l'article 20 « Embauchage » de la convention collective, après les mots « agence nationale pour l'emploi », il est ajouté le membre de phrase suivant : « ou aux institutions, organismes ou opérateurs privés concernés et reconnus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ».

Les alinéas 4 à 7 inclus de l'article 20 « Embauchage » de la convention collective sont supprimés.

Après le 3^e alinéa de l'article 20 « Embauchage » de la convention collective, il est ajouté 2 alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés licenciés pour raisons économiques bénéficieront durant 1 an d'une priorité de réembauchage s'ils en ont manifesté le désir conformément aux dispositions législatives en vigueur. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Les salariés réembauchés dans ces conditions bénéficieront de l'ancienneté acquise au cours de leur précédent contrat de travail et des avantages en vigueur. »

Article 19

L'article 21 « Catégories professionnelles » de la convention collective est supprimé.

Article 20

L'article 22 « Salaires minimaux garantis » de la convention collective est supprimé.

Article 21

L'article 23 « Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » de la convention collective est supprimé.

Article 22

Il est ajouté après l'article 20 de la convention collective, un article 21 ainsi rédigé :

Article 21

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux articles L. 123-1 et suivants et L. 140-2 et suivants du code du travail, et dans les limites définies par ces textes, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination.

Article 23

Il est ajouté après l'article 21 de la convention collective, un article 22 ainsi rédigé :

Article 22

Personnes handicapées

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 24

L'article 24 « Jeunes salariés au-dessous de 18 ans » de la convention collective est supprimé.

Article 25

Il est inséré dans la convention collective un article ainsi rédigé :

Article 23

Jeunes salariés de moins de 18 ans

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

Il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires autorisant les adolescents âgés de 14 et 15 ans à exercer de manière exceptionnelle une activité salariée.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels 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 :

Pendant les 6 premiers mois :

- moins de 17 ans : 10 % ;
- de 17 à 18 ans : 5 %.

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

Article 26

L'article 25 « Durée du travail » de la convention collective est supprimé.

Article 27

Il est ajouté après l'article 23 de la convention collective un article 24 ainsi rédigé :

Article 24

Durée du travail

Le volume de l'horaire de travail et sa répartition sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans les industries des métaux.

Article 28

Il est inséré après l'article 24 de la convention collective un article 25 ainsi rédigé :

Article 25

Temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par l'accord national du 7 mai 1996 modifié. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions législatives et conventionnelles.

Article 29

Au 3^e alinéa de l'article 26 « Travail temporaire » de la convention collective, le membre de phrase « à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers » est remplacé par le membre de phrase suivant : « au travail des femmes et des jeunes travailleurs ».

Après le 3^e alinéa de l'article 26 « Travail temporaire » de la convention collective, il est ajouté 2 alinéas ainsi rédigés :

« Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique d'amélioration de la sécurité et des conditions de travail des travailleurs temporaires.

Les entreprises doivent remettre aux travailleurs temporaires les équipements de protection individuelle appropriés. Elle veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection conformément à ses obligations. »

Article 30

L'article 27 « Congés payés » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 27

Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant son ouverture.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période de prise des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

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

Lorsque le congé est pris par roulement, l'ordre des départs sera communiqué à chaque salarié conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 31

Au 1^{er} alinéa de l'article 28 « Travail des femmes » de la convention collective, le membre de phrase « réglées conformément à la loi, et notamment la loi 75-625 du 11 juillet 1975, sous réserve des dispositions suivantes » est remplacé par le membre de phrase suivant : « régies par les dispositions législatives et réglementaires ».

Les alinéas 3 à 5 inclus de l'article 28 « Travail des femmes » de la convention collective sont supprimés.

Après le 2^e alinéa de l'article 28 « Travail des femmes » de la convention collective, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire antérieur à sa grossesse, à l'exclusion des indemnités non soumises à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sauf si le nouveau poste l'exige, et bénéficiera, le cas échéant, des augmentations générales de salaires. »

Article 32

Au 2^e alinéa de l'article 29 « Hygiène, sécurité et conditions de travail », le mot « gratuits » est supprimé.

Le 4^e alinéa de l'article 29 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » est supprimé.

Après le 3^e alinéa de l'article 29 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » de la convention collective, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« En vue d'assurer la santé et la sécurité de certains salariés, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant l'interdiction de certains travaux aux jeunes travailleurs, aux apprentis et aux femmes ».

Au dernier alinéa de l'article 29 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » de la convention collective, les lettres « CHS » sont complétés par les lettres « CT ».

Article 33

Au 3^e alinéa de l'article 30 « Rupture du contrat de travail » de la convention collective, le membre de phrase « du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi » est remplacé par le membre de phrase suivant : « du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ».

Les 4^e et 5^e alinéas de l'article 30 « Rupture du contrat de travail » de la convention collective sont supprimés.

Article 34

L'article 30.1 de la convention collective est supprimé.

DEUXIÈME PARTIE

Avenant mensuels

Article 35

A l'article 34 « Essai professionnel » de la convention collective, il est inséré un 1^{er} alinéa ainsi rédigé :

« L'essai professionnel est une épreuve de courte durée, dans la limite de 5 jours ouvrés maximum, préalable à l'embauche, qui a pour but de permettre à l'employeur de se rendre compte de la qualification professionnelle du postulant et de mesurer l'aptitude professionnelle de ce dernier à occuper l'emploi qui lui est proposé. »

Article 36

L'article 35 « Période d'essai » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 35

Période d'essai

La période d'essai sera de :

- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V ; elle pourra être prolongée 1 fois pour une égale durée, sous réserve d'un

accord préalable et écrit entre les parties ; la résiliation intervenant à l'initiative de l'employeur, au cours de cette prolongation, sera précédée d'un entretien informel ;

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

Elle sera de 1 mois pour les mensuels du niveau I, et pourra être prolongée 1 fois pour une durée égale, sous réserve d'un accord préalable et écrit entre les parties.

Conformément à l'article L. 117-10, alinéa 4, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat d'apprentissage, un contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre le même salarié et la même entreprise, les parties peuvent convenir d'une période d'essai.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à 1 mois et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de 2 semaines.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel dont le contrat est rompu en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. 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 des appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Lorsque la période d'essai aura été rompue à l'initiative de l'employeur le mensuel aura la possibilité d'interrompre le préavis sur sa demande, dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi. Dans ce cas, ni l'entreprise ni le salarié n'auront à verser d'indemnité pour inobservation du préavis.

Les périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée équivalente.

Pour les périodes d'essai de 2 mois et plus, un entretien obligatoire avec le chef direct devra se situer vers le milieu de la période d'essai pour faire une mise au point.

Article 37

L'article 36 « Embauchage » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 36

Embauchage

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant :

- le classement ;
- l'emploi dans la classification ;

- le salaire minimum garanti dudit emploi (base durée légale du travail) ;
- la rémunération réelle ;
- le lieu où cet emploi doit être exercé.

Dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le délai-congé non exécuté par le salarié, à la demande de l'employeur, fera l'objet d'une indemnisation.

Seront annexés à la lettre d'embauche les éléments d'information relatifs aux régimes de retraite et éventuellement de prévoyance auxquels l'entreprise est affiliée.

Article 38

L'article 37 « Promotion » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 37

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, en priorité, aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 39

Les alinéas 2 à 4 inclus de l'article 38 « Changement de résidence » de la convention collective sont supprimés.

Après le 1^{er} alinéa de l'article 38 « Changement de résidence » de la convention collective, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« L'entreprise s'efforcera de ne pas déplacer un mensuel pour une durée inférieure à 2 ans et aussi de mettre ou de faire mettre à sa disposition un logement équivalent au point de vue social dont le loyer ne sera pas notablement supérieur à celui payé dans l'ancienne affectation.

Article 40

L'article 40 « Travail des femmes » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 40

Congés spéciaux

Dans le cadre de la parentalité, la mère ou le père bénéficiera, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 18 ans à charge et vivant au foyer, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé rémunéré de

4 jours au maximum par an. Ce congé sera porté à 6 jours en cas d'hospitalisation de l'enfant, permettant ainsi d'accompagner l'enfant pendant une partie de son hospitalisation.

En outre, un congé rémunéré de 6 jours par an sera accordé aux salariés pour accompagner leur conjoint hospitalisé.

Les entreprises accorderont toute facilité à la mère ou au père de famille accompagnant son ou ses enfant(s) âgé de 2 à 10 ans le jour de la rentrée scolaire. Les heures perdues de ce fait et jusqu'à 10 heures du matin ne donneront pas lieu à retenue de salaire.

Article 41

L'article 40.1 « Congés de maternité et d'adoption » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 40.1

Travail des femmes

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant au vestiaire qu'aux entrées et 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 3^e mois de grossesse, les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

A partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes 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, sera payée au taux du salaire réel.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages identiques globalement plus avantageux en vigueur dans les entreprises.

Article 42

L'article 40.2 « Congés postnatal » de la convention collective est supprimé.

Article 43

L'article 40.3 « Congé parental » de la convention collective est supprimé.

Article 44

L'article 41 « Intérim » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 41

Congés de maternité ou d'adoption

Les congés de maternité ou d'adoption sont déterminés et pris conformément aux dispositions législatives.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'intéressée recevra la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance. La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder 6 semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder 10 semaines. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Le salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Article 45

Il est ajouté après l'article 41 de la convention collective, un article 41.1 ainsi rédigé :

Article 41-1

Congé parental d'éducation

Les congés parentaux sont déterminés conformément aux dispositions législatives.

Article 46

L'article 42 « Perte de temps indépendante de la volonté du personnel » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 42

Intérim

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois recevra, à partir du 4^e mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et celui de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Si, pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions, un mensuel est affecté temporairement et pour une période inférieure à 3 mois à un emploi d'un échelon supérieur à celui de son emploi habituel, il lui sera attribué, en plus du salaire effectif qu'il avait dans son précédent emploi, une prime calculée équitablement en fonction du travail fourni et des responsabilités assumées.

Article 47

L'article 43 « Jours fériés » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé.

Article 43

Perte de temps indépendante de la volonté du personnel

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du personnel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps est payé au personnel concerné sur la base du salaire réel.

Si la direction juge devoir faire partir les salariés 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, et dans le respect des prérogatives des représentants du personnel.

Article 48

L'article 44 « Déplacements » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 44

Jours fériés

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

Les mensuels travaillant un jour férié, autre que le 1^{er} Mai, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, à un jour de repos compensateur ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente audit jour férié.

Article 49

L'article 45 « Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 45

Déplacements

Les conditions de déplacements des mensuels sont réglées conformément à l'accord national du 26 février 1976.

Article 50

L'article 46 « Salaires minimaux garantis » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 46

Classifications professionnelles

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions sont ceux prévus par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe du présent avenant.

Article 51

L'article 47 « Paiement au mois » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 47

Rémunérations minimales hiérarchiques et taux garantis annuels

a) Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).

Dans le champ d'application du présent avenant « mensuels », les RMH, obtenues en multipliant la valeur du point par les coefficients de la classification prévue par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixées sur la base d'une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures par accord collectif territorial pour servir de base à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les RMH sont adaptables à l'horaire de travail effectif et supportent, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Les RMH sont assorties de majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

b) Taux garantis annuels (TGA).

Il est institué un barème des taux garantis annuels (TGA) s'appliquant aux administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'ateliers occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les TGA font l'objet d'une négociation annuelle en vue de la fixation par accord collectif territorial d'une valeur nominale, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter, le cas échéant, les majorations d'heures supplémentaires.

Le barème des TGA détermine le salaire annuel brut au-dessous duquel aucun salarié travaillant normalement ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sous déduction des abattements prévues à l'article 24 des dispositions générales de la présente convention, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement dans l'entreprise.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification interviendra en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis*, en cas d'entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 52

L'article 48 « Prime d'ancienneté » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 48

Paie mensuelle

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondant à 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement, au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

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

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 35 heures, les majorations afférentes à ces heures seront calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel ou un forfait au titre de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et les avenants en vigueur sur l'organisation du travail dans la métallurgie incluant ces majorations.

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

Article 53

L'article 49 « Majoration des heures supplémentaires » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé.

Article 49

Prime d'ancienneté

Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique de l'intéressé prévue par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 54

L'article 50 « Services continus. – Travail par faction » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 50

Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires feront l'objet de majorations conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans les industries des métaux.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel ou un forfait, pour les personnels visés, au titre de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et les avenants en vigueur sur l'organisation du travail dans la métallurgie, convenu entre l'employeur et le mensuel.

Article 55

L'article 51 « Majoration d'incommodité pour travail de nuit ou le dimanche » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé.

Article 51

Majoration d'incommodité pour travail de nuit ou le dimanche

Lorsque, du fait de la répartition de son horaire habituel ou temporaire de travail, le salarié est qualifié de travailleur de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail et de l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002, les heures de travail effectif effectuées entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 25 % du salaire minimum horaire garanti de l'intéressé.

Lorsque, du fait de la répartition de son horaire habituel ou temporaire de travail, le salarié ne peut prétendre à la qualification de travailleur de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail et de l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002, les heures de travail effectif effectuées, exceptionnellement, entre 22 heures et 6 heures, pour exécuter un travail urgent ou pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 40 % du salaire minimum horaire garanti de l'intéressé.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement, pour exécuter un travail urgent ou, temporairement, pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % du salaire minimum horaire garanti de l'intéressé s'ajoutant, ainsi, aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Cette majoration ne pourra en aucun cas se cumuler avec un avantage semblable qui découlerait éventuellement de dispositions légales ultérieures.

Article 56

Au 2^e alinéa de l'article 53 « Indemnité de panier » de la convention collective, les mots « le salaire minimum horaire garanti de l'O1 » sont remplacés les mots « la rémunération horaire minimale hiérarchique de l'O1 pour la durée légale du travail ».

Article 57

L'article 54 « Bulletin de paie » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 54

Bulletin de paie

L'employeur est tenu de remettre à son salarié, à l'issue de chaque période concernée, un bulletin de paie, conformément aux dispositions réglementaires. Toutefois, il pourra s'exonérer de cette obligation dès lors qu'une disposition légale visant à apporter des mesures de simplification le lui permettra.

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R. 143-2 du code du travail et précisant notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- les nom et prénoms de l'intéressé ;
- la fonction, le niveau et le coefficient ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base du forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- 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 ;
- la nature et le montant de rémunération nette ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- la date du paiement de la rémunération.

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

Article 58

L'article 55 « Communication des éléments du salaire » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 55

Communication des éléments du salaire

En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments détaillés ayant servi à la détermination du salaire brut.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut. Ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Article 59

L'article 56 « Congés annuels payés » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 56

Congés annuels payés

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de 5 semaines, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les entreprises veilleront à l'application de la législation en vigueur relative au fractionnement des congés payés.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités à plein tarif prévues à l'article 58 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif conformément à la loi.

L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale de l'intéressé, au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

A la durée du congé annuel payé s'ajoutera un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans et 4 jours après 30 ans. L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile. Ces jours d'ancienneté sont pris en accord avec l'employeur et peuvent être accolés au congé principal, sauf accord dérogatoire de l'employeur. Toutefois, les parties auront la possibilité de privilégier le versement d'une indemnité égale au montant correspondant à ces jours.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite de maladie, dans l'incapacité de prendre son congé à la date prévue, il conservera le bénéfice de son congé jusqu'à la fin de la période de prise de congé. Si ce dernier n'a pas pu les prendre au cours de ladite période, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus large ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

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

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ouvrables. Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification.

Article 60

L'article 57 « Congés pour événements de famille » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 57

Congés pour événements de famille

A l'occasion d'événements familiaux, le salarié bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante.

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrables ;
- décès du frère, de la sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ouvrable.

Les jours d'absence sans condition d'ancienneté n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif.

Avec une condition d'ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise :

- mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une Belle-soeur : 2 jours ouvrables ;
- mariage du père ou de la mère : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un gendre ou d'une belle-fille : 2 jours ouvrables.

Les jours d'absence soumis à 1 an d'ancienneté dans l'entreprise n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif.

Sauf dispositions globalement plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des 2 dernières périodes de paye.

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera néanmoins de l'autorisation d'absence du congé pour mariage prévu ci-dessus.

Ces jours de congés supplémentaires doivent être pris à l'occasion de l'événement qui les fait naître. Dans tous les cas précédents les entreprises tiendront compte dans toute la mesure du possible des délais de route éventuels.

Il est précisé que sont considérés comme père ou mère l'homme ou la femme ayant élevé ou perçu les allocations familiales pour un ou plusieurs enfants. Il est également considéré comme beau-père ou belle-mère, les personnes ayant un lien de parenté au sens de l'article 206 du code civil.

Article 61

L'article 58 « Indemnisation des absences pour maladie ou accident » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 58

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Un an après son entrée dans l'entreprise, 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, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national, ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne :

- pendant 45 jours, il recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ; les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;
- pendant les 30 jours suivants, il percevra la différence entre les 3/4 de ses appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le temps d'indemnisation sur la base des 3/4 des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur 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 sont accordés à un mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Il est recommandé aux entreprises de faire l'avance à leurs salariés, en arrêt de travail maladie ou accident, des indemnités journalières de la sécurité sociale, et ce bien entendu, dans la limite du droit à indemnisation à 100 % et 75 %. Dans ce cas, les entreprises seront subrogées aux droits de leurs salariés vis-à-vis de la sécurité sociale.

Lorsque l'arrêt de travail résulte d'un accident impliquant un tiers responsable, le salarié est tenu de porter à la connaissance de l'employeur l'identité de ce tiers, ainsi que, le cas échéant, celle de l'assureur de celui-ci.

Article 62

L'article 59 « Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 59

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

L'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Article 63

L'article 60 « Service national et périodes militaires » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 60

Service national et périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, ou l'appel de préparation à la défense est réglé selon les dispositions législatives en vigueur.

Le mensuel âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et, elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 64

Au 4^e alinéa de l'article 61 « Préavis » de la convention collective, le membre de phrase « 18 de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi » est remplacé par le membre de phrase suivant : « 34 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ».

Au 5^e alinéa de l'article 61 « Préavis » de la convention collective, après les mots : « Durant la période de préavis, » sont insérés les mots « , en cas de licenciement, ».

Après le 5^e alinéa de l'article 61 « Préavis » de la convention collective, est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le nombre d'heures fixé à l'alinéa précédent correspond à une durée normale hebdomadaire de travail dans l'entreprise. Il conviendra d'adapter proportionnellement le nombre d'heures, à l'horaire de travail effectif du mensuel lorsque celui-ci sera inférieur. »

Le dernier alinéa de l'article 61 « Préavis » de la convention collective est remplacé par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Le mensuel qui a trouvé un emploi doit en informer au plus tôt son employeur et ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi. »

Article 65

Au 1^{er} alinéa de l'article 62 « Indemnité de licenciement » de la convention collective sont insérés les mots « ou lourde » entre les mots « faute grave » et « de leur part ».

Le 3^e alinéa de l'article 62 « Indemnité de licenciement » de la convention collective est remplacé par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence effective dans l'entreprise du mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Toutefois, pour les mensuels ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux 3 derniers mois de présence effective dans l'entreprise, le cas échéant, la période de préavis non exécutée au titre d'une dispense par l'employeur sera prise en compte. Il convient de préciser, pour la limitation aux 3 derniers mois de présence effective, que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

Après le 5^e alinéa de l'article 62 « Indemnité de licenciement » de la convention collective, il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :

« L'indemnité prévue par le présent article n'est pas due lorsque le salarié n'accepte pas la proposition de reclassement lors d'une rupture fondée sur l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail. Cette indemnité n'est pas due, non plus, lorsque la rupture est fondée sur une sanction administrative ou judiciaire aboutissant à la suspension durable ou au retrait d'un document administratif nécessaire au salarié pour l'exécution de son contrat de travail (permis de conduire, etc.). »

Article 66

L'article 63 « Départ à la retraite et mise à la retraite » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 63

Départ à la retraite et mise à la retraite

Les parties conviennent de faire application de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation modifié.

Article 67

Au 3^e alinéa de l'article 64 « Clause de non-concurrence » de la convention collective, la référence aux « 4/10 » est remplacée par la référence aux « 3/10 ».

Au dernier paragraphe de l'article 64 « Clause de non-concurrence » de la convention collective, le membre de phrase « dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail » est remplacé par le membre de phrase suivant : « dans les 15 jours qui suivent la cessation de la relation de travail ».

Article 68

L'article 65 « Garanties de fin de carrière pour les ouvriers » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 65

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 39 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 55 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 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 39 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 55 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé 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 œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 Juillet 1991, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux 2 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 3 alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 69

L'article 66 « Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » de la convention collective est supprimé.

Article 70

L'article 67 « Date d'application » de la convention collective change de numérotation et devient l'article « 66 » de la convention collective.

TROISIÈME PARTIE

Avenant relatifs à certaines catégories de mensuels

Article 71

L'article 68 « Champ d'application » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 67

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 68 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 72

L'article 69 « Personnel visé » de la convention collective change de numérotation et devient l'article « 68 » de la convention collective.

Article 73

L'article 70 « Engagement » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 69

Engagement

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 35 heures) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

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

Article 74

L'article 71 : « Examens psychosociologiques » de la convention collective change de numérotation et devient l'article « 70 » de la convention collective.

Article 75

L'article 72 « Promotion » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 71

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définie par l'article 68 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles par leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 69 précité pour la lettre d'engagement.

Article 76

L'article 73 « Emploi et perfectionnement » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 72

Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation, qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et accords en vigueur.

Article 77

L'article 74 « Mutation professionnelle » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 73

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant des textes législatifs, réglementaires et accords en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

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

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant 5 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans ce délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification de contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification de contrat.

Article 78

L'article 75 « Rémunération » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 74

Rémunération

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

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Les salariés visés par le présent avenant pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités conformément aux accords nationaux sur l'organisation du travail dans la métallurgie. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la présente convention collective.

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

Article 79

L'article 76 « Rappel en cours de congés » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 75

Rappel en cours de congés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 80

L'article 77 « Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 76

Secret professionnel Clause de non concurrence

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 2 ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

Article 81

L'article 78 « Indemnité minimale de licenciement » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 77

Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement ».

Article 82

L'article 79 « Reclassement » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

Article 78

Reclassement

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement, ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois ;
- en cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

Article 83

Le présent avenant ayant été conclu en vue de l'actualisation de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse, les dispositions figurant dans la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse, y compris celles résultant du présent avenant, conservent leur caractère impératif, l'employeur ne pouvant déroger que de manière plus favorables pour les salariés.

Article 84

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

(Suivent les signatures.)