

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Gironde et Landes)  
(19 février 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)*

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,  
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

**AVENANT DU 18 FÉVRIER 2011  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

**NOR : ASET1150755M  
IDCC : 1635**

**PRÉAMBULE**

La présente convention a pour effet :

- de mettre au point le statut des salariés de la métallurgie des départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx ;
- de réaliser, conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application ;
- de prendre en compte les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

A l'intérieur du statut unique pourront subsister des différences dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

**CLAUSES GÉNÉRALES**

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

**CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Etendue*

Les clauses générales et particulières de la présente convention collective conclue en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur règlent sur le territoire des départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes, au sein des établissements des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires, relevant des activités visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux

de la métallurgie modifié par l'avenant du 13 septembre 1983 figurant en annexe de la présente convention collective.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

## **Article 2**

### *Salariés visés*

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article 1<sup>er</sup> même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel d'entreprises ou d'établissements.

## **CHAPITRE II**

### **MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION**

## **Article 3**

### *Avantages conventionnels et portée de la convention collective*

L'intégralité des clauses de la présente convention collective présente, pour leur application dans les entreprises et établissements relevant de son champ d'application professionnel et territorial, un caractère impératif.

Ces clauses ne constituent qu'un minimum et n'ont pas pour effet de modifier les dispositions plus favorables pour les salariés en vigueur dans les entreprises.

Elles s'appliquent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de la présente convention collective.

## **Article 4**

### *Commission paritaire d'interprétation de la convention collective*

Il est institué au sein de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes une commission paritaire d'interprétation de la convention collective régie dans les conditions suivantes.

#### **4.1. Objet de la commission paritaire d'interprétation**

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective a pour mission de répondre à toute demande individuelle, formulée par un salarié ou un employeur, auprès du secrétariat de la commission paritaire d'interprétation, relative à l'interprétation d'un élément textuel de la présente convention collective, de ses annexes ou avenants qui lui serait applicable.

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective n'a pas compétence pour régler ni arbitrer les litiges nés à l'occasion du travail.

#### **4.2. Composition de la commission paritaire d'interprétation**

La commission paritaire d'interprétation est composée :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, y compris celles représentatives au moment de la signature de la présente convention collective ;
- pour les employeurs, de représentants désignés par l'UIMM Gironde-Landes en nombre au plus égal à celui des représentants des salariés.

Chacun des membres de la commission paritaire d'interprétation pourra être remplacé par un autre membre mandaté par la même organisation.

#### 4.3. Saisine de la commission paritaire d'interprétation

L'auteur de la saisine de la commission paritaire d'interprétation devra le faire par lettre explicative auprès du secrétariat de la commission avec mention des arguments avancés pour justifier la recevabilité de la demande.

#### 4.4. Réunion de la commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation appelée à statuer sur ces demandes se réunit si nécessaire à l'issue de chaque réunion de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes.

Toute demande recevable devra faire l'objet d'une réunion spéciale et ce, dans un délai ne pouvant excéder 60 jours calendaires à compter de la réception, par le secrétariat de la commission visé à l'article 4.6 de la présente convention collective, de la demande d'interprétation de la convention collective effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'ordre du jour de la commission paritaire d'interprétation est fixé au moins 20 jours avant la date de sa réunion.

Les convocations doivent être adressées aux membres de la commission paritaire d'interprétation par le secrétariat de la commission au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Sur sa demande ou à l'initiative de la commission paritaire d'interprétation, l'auteur de la saisine pourra être entendu contradictoirement ou séparément. Son absence vaut renonciation à la demande, sauf cas de force majeure.

#### 4.5. Décision de la commission paritaire d'interprétation

Les représentants des organisations signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations, de salariés ou d'employeurs, disposent d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent au sein de la commission paritaire d'interprétation avec voix consultative.

Toute interprétation de la commission paritaire d'interprétation ne peut être rendue que par accord unanime de ses membres ayant voix délibérative.

L'avis d'interprétation de la commission paritaire d'interprétation rédigé par le secrétariat de la commission dans un délai de 8 jours calendaires devra, pour être valable, être signé par chacun des membres ayant voix délibérative au sein de ladite commission dans un délai de 20 jours à compter de sa présentation par courrier recommandé avec accusé réception adressé aux membres de la commission au siège de leur organisation respective.

Dans ce cas, ce texte n'aura la même portée d'une disposition de la convention collective qu'après avoir fait l'objet d'un avenant à la présente convention collective. Il sera alors soumis aux règles d'opposition et de dépôt prévues par la loi.

#### 4.6. Autres dispositions

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UIMM Gironde-Landes. Il est notamment en charge de la rédaction de l'avis d'interprétation visé à l'article 4.5 des présentes clauses générales de la convention collective.

L'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux travaux de la commission paritaire d'interprétation est fixée selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 4, des clauses générales de la présente convention.

## Article 5

### *Différends collectifs. – Commission paritaire de conciliation*

Tous les différends collectifs concernant l'interprétation de la présente convention collective, qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises, seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et, pour les employeurs, un nombre égal de représentants désignés par l'UIMM Gironde-Landes.

Nul membre de la commission paritaire de conciliation ne peut délibérer s'il est l'auteur de la saisine ou s'il relève de l'entreprise à l'origine de la saisine.

Chacun des membres de la commission paritaire de conciliation pourra être remplacé par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la commission paritaire de conciliation est assuré par l'UIMM Gironde-Landes.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de réception de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner le différend.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par lettre recommandée avec avis de réception aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé et signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes, ou de leurs représentants s'il y a lieu, et notifié sans délai par lettre recommandée avec avis de réception aux parties.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande sauf cas de force majeure.

Les parties réaffirment leur volonté commune de développer un véritable dialogue social afin d'éviter les conflits collectifs.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de voir se développer une politique contractuelle pleinement assumée jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

## CHAPITRE III

### VALIDITÉ DE LA CONVENTION

## Article 6

### *Dépôt et publicité de la convention*

La présente convention collective conclue en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et accomplissement des formalités de dépôt et de publicité en vigueur.

## Article 7

### *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la présente convention collective est applicable à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un exemplaire à jour de la présente convention collective doit être fourni par l'employeur aux instances représentatives du personnel et mis à disposition des salariés.

La mise à disposition de la présente convention auprès des salariés est assurée dans le cadre de l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie annexé.

## **Article 8**

### *Durée. – Dénonciation*

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La dénonciation, pour être valable, devra être notifiée, par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La dénonciation devra être déposée par son auteur, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux lieux où ont été déposés la présente convention collective et ses avenants et selon les mêmes modalités.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un délai de préavis de 6 mois à compter de la date de présentation du courrier de notification de la dénonciation.

Pendant la durée de ce préavis, les partenaires de la présente convention collective conviennent de faciliter par tous moyens utiles la bonne continuité de la politique contractuelle.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet détaillé afin d'engager immédiatement et obligatoirement une négociation durant ce préavis, en vue de trouver un accord de substitution. Toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la négociation conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'accord dénoncé survit provisoirement à l'issue du préavis, soit jusqu'à la signature d'un accord de substitution soit au maximum pendant 12 mois.

## **Article 9**

### *Révision de la convention collective*

Toute organisation syndicale représentative signataire ou adhérente peut demander une révision de la présente convention collective.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires de la convention collective est adressée, pour être valable, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et à toutes les organisations syndicales représentatives de salariés. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le(s) point(s) dont la révision est demandée.

La date de présentation de la lettre recommandée amorce le délai de 6 mois pendant lequel un accord pourra intervenir à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Une première réunion de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes aura lieu dans un délai de 60 jours maximum à compter de la date de présentation de la lettre recommandée précitée.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

L'avenant de révision produit les mêmes effets que ceux prévus à l'article 3 de la présente convention collective et entrera en application selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE II

**REPRÉSENTATION DU PERSONNEL  
ET REPRÉSENTATION SYNDICALE**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
DROIT SYNDICAL

**Article 10**

*Représentation syndicale*

Est considérée comme représentative, toute organisation syndicale qui remplit les conditions prévues à cet effet par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**Article 11**

*Exercice du droit syndical et liberté d'opinion*

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans la volonté que des relations sociales efficaces et constructives pour tous soient des éléments déterminants pour le bon fonctionnement des entreprises.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat professionnel de salariés constitué en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à la loi, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ne sera pas prise en considération par les employeurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux. En application des dispositions législatives et réglementaires, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner aucune discrimination.

Conformément à la loi, les employeurs s'engagent à n'employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

L'exercice de responsabilités syndicales ne saurait être la cause d'un obstacle au déroulement de carrière des salariés concernés.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur portant sur l'exercice du droit syndical, en les complétant par les dispositions ci-dessous :

- dans chaque établissement, l'affichage se fera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- tout document affiché le sera sur les panneaux prévus à cet effet ;
- les communications syndicales seront obligatoirement portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage. Les communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'éventuellement du CHSCT seront affichées sur des panneaux distincts de ceux réservés à l'exercice du droit syndical.

**Article 12**

1. Pour assister à toute réunion statutaire de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, devra être accordée après préavis de 1 semaine, sauf cas d'urgence, au salarié concerné, sur présentation d'une convocation à cet effet.

Cette absence accordée ou refusée sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 3 jours ouvrés suivant le dépôt de la demande.

Les absences ne pourront toutefois, au cours de 1 année, dépasser un contingent de 5 jours ouvrés par salarié.

Le nombre maximum d'absences simultanées est déterminé d'une manière identique aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur fixant le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier, au cours d'une année, des congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles législatifs et réglementaires en vigueur.

Ces absences ne pourront entraîner aucune réduction des congés annuels ni diminution des primes exceptionnelles.

2. En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Dans le cas où le salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement a quitté volontairement son emploi pour exercer d'une façon effective et permanente dans le champ d'application de la présente convention collective, ou sur le plan national, un poste de permanent responsable d'une organisation syndicale représentative de la branche signataire, celui-ci bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant 1 an au moins et 3 ans au plus au moment de son départ, d'un droit de priorité au réengagement, si l'emploi qu'il occupait lors de son départ, ou un emploi identique, se trouve disponible. Ce droit jouera pendant 6 mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de permanent responsable d'une organisation syndicale représentative de la branche signataire, et à condition qu'il en fasse la demande dans le mois qui suivra cette cessation de fonction.

A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le temps consacré à l'exercice d'un poste de permanent responsable d'une organisation syndicale signataire de la présente convention collective ainsi que le droit de priorité au réengagement prévu dans les conditions fixées à l'alinéa précédent sont conditionnés à la notification à l'entreprise, par le salarié concerné, d'une lettre de démission motivée par l'exercice de ce poste de permanent.

En cas de réengagement dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits acquis au moment de la notification de la rupture de son contrat de travail et conservera l'ancienneté dont il bénéficiait au titre de son contrat de travail.

4. Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, le temps de travail perdu du fait de leur présence à cette réunion leur sera payé par leur employeur, sur présentation de tous justificatifs, dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé effectivement. Les frais de déplacement éventuellement engagés par les salariés participant à une telle réunion paritaire seront payés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. A défaut d'existence de moyens de transport en commun, ces frais de déplacement seront payés sur la base du barème du prix de revient kilométrique publié chaque année par la direction générale des impôts, dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV.

Les organisations signataires de la présente convention collective réaffirment la légitimité des droits évoqués au présent point et reconnaissent que leur exercice s'intègre dans le fonctionnement régulier de l'entreprise dont les exigences ne peuvent être méconnues. Aussi, les salariés devront avoir au préalable informé de leur absence leurs employeurs et s'efforceront de réduire au minimum, en commun accord, les perturbations que leurs absences pourraient apporter à la marche générale de l'entreprise.

Sauf accord express, formel et unanime des organisations signataires, le nombre des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ne pourra dépasser 3 par organisation syndicale de salariés.

5. Afin d'assurer l'équilibre des parties, y compris en matière de droit d'initiative, il est institué un droit de saisine ayant pour objet d'éviter que des demandes adressées auprès de l'organisation



professionnelle territoriale de branche par les organisations syndicales représentatives de salariés, restent sans réponse de la part de l'organisation patronale de la branche.

Les demandes adressées à l'organisation patronale de branche par les organisations syndicales représentatives de branche depuis la dernière réunion paritaire, et qui n'auraient pas reçu de réponse de la partie patronale dans un délai de 60 jours, seront inscrites à l'ordre du jour d'une réunion spéciale de la commission paritaire organisée dans un délai maximal de 6 mois.

## CHAPITRE II

### DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

#### **Article 13**

##### *Champ d'application*

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 14**

##### *Fonctionnement*

Le chef d'établissement est tenu, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de mettre un local aménagé, comprenant notamment table, sièges et rangements à disposition, à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions sera payé comme temps de travail effectif et ne s'impute donc pas sur le crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

#### **Article 15**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. A ce titre, les délégués du personnel, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pourront, dans des cas qui relèvent de leurs fonctions et nécessitant une démarche à l'extérieur, s'absenter de l'établissement.

Afin d'assurer la bonne organisation de l'entreprise et pourvoir au remplacement du délégué du personnel qui quitte son poste de travail pour exercer ses fonctions, un délai suffisant de prévenance sera convenu entre les intéressés et l'employeur permettant à ce dernier, par l'intermédiaire d'un bon de délégation, de faire face à l'absence du délégué du personnel.

Après tout déplacement dans l'établissement ou hors de celui-ci, lorsque l'employeur le jugera nécessaire et sans y apporter un caractère systématique susceptible d'entraver l'exercice du mandat, il pourra demander des précisions quant à l'utilisation du temps passé en délégation.

En tout état de cause et dans les limites de la durée fixée ci-dessus, ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail ; il doit donc être payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

#### **Article 16**

Les délégués peuvent faire afficher, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements prévus à cet effet.



CHAPITRE III  
COMITÉ D'ENTREPRISE

**Article 17**

Un comité d'entreprise sera mis en place conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**Article 18**

Assistent aux séances du comité d'entreprise toutes les personnes composant le comité comprenant notamment les membres élus titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que le représentant syndical dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation telle que prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

**Article 19**

L'affichage des communications du comité d'entreprise s'effectue conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La subvention annuelle destinée au financement des institutions sociales du comité d'entreprise est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur, dans toute la mesure du possible et compte tenu des particularités de l'entreprise, s'efforcera d'allouer une subvention annuelle permettant au comité d'entreprise de mettre en œuvre les actions sociales nécessaires.

**Article 20**

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé un comité central d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

CHAPITRE IV  
DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

**Article 21**

Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider, au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les dispositions législatives et réglementaires régissent la délégation unique du personnel, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

CHAPITRE V  
ELECTIONS

**Article 22**

*Préparation des élections*

L'information du personnel devra intervenir conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions représentatives du personnel les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution représentative du personnel, cette invitation est effectuée 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque, en l'absence de représentants du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie ci-dessus dans le mois suivant la réception de cette demande.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales de salariés ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives de salariés dans l'entreprise.

Le protocole préélectoral comportera notamment :

- la date des élections ;
- la composition des collèges électoraux ;
- répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- l'organisation et le déroulement des opérations électorales.

Un délai minimum de 15 jours francs devra être respecté entre la date de signature du protocole préélectoral et la date limite de dépôt des listes de candidatures.

Le dépôt des listes de candidature au premier et au second tour devra être effectif auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra toutefois être augmenté par voie d'accord préélectoral afin de tenir compte des conditions particulières à certaines entreprises, tenant notamment à l'organisation éventuellement d'un vote par correspondance.

### **Article 23**

Le nombre de collèges est fixé en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 24**

#### *Bureau de vote*

Sauf autre disposition prévue dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé dans toute la mesure du possible de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette fonction. La présidence appartiendra au plus ancien.

Les bureaux seront assistés techniquement par un représentant du service du personnel dans toutes leurs opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin. Si les bureaux étaient appelés à prendre une décision, le représentant de la direction, de même qu'un représentant de chaque liste de candidats, appartenant obligatoirement au personnel de l'établissement, auraient seulement voix consultative.

Aussitôt après la clôture du scrutin, le bureau de vote procédera au dépouillement et établira son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires signés par les membres du bureau.

## **Article 25**

### *Organisation du vote*

Le vote est organisé conformément aux dispositions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'élection a lieu pendant le temps de travail et le temps du vote est rémunéré sur cette base.

Lorsque la situation du travail le nécessite, notamment en cas de travail continu, un accord peut déterminer les catégories de salariés votant en dehors de leur temps de travail ou par correspondance et prévoir, le cas échéant, dans le protocole préélectoral, toutes modalités pratiques à cet effet.

## **CHAPITRE VI**

### **COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **Article 26**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective attachent une grande importance au rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques professionnels en vue de la protection de la santé, de la sécurité des salariés et des conditions de travail et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'au regard des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail annexé à la présente convention collective.

Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans son domaine d'actions.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel en exercent, à titre supplétif, les attributions. A cet égard, il importe que les membres du CHSCT, et en particulier les délégués du personnel susvisés, reçoivent une information objective et une formation appropriée.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, lorsque les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire. Les modalités de la formation sont négociées par le chef d'entreprise ou d'établissement et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **TITRE III**

### **CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

#### **GÉNÉRALITÉS**

## **Article 27**

### *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie, les entreprises appliquent le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 28**

### *Mixité professionnelle*

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en œuvre toutes mesures favorisant la mixité professionnelle, notamment dans le cadre d'un dialogue social régulier.

Ce dialogue a pour objet de promouvoir la mixité professionnelle, notamment en permettant l'accès des femmes aux métiers techniques dans les industries de la métallurgie.

Cet objectif concerne également la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Par ailleurs, l'objectif de mixité professionnelle doit s'exercer dans le respect de l'égalité hommes et femmes en matière de rémunération – visée à l'article 35 des clauses générales de la présente convention collective – et de carrière.

## **Article 29**

### *Discriminations interdites*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements contraires aux dispositions définies aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

## **Article 30**

### *Egalité de traitement entre salariés français et étrangers*

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les entreprises appliquent le principe d'égalité de traitement entre salariés français et étrangers.

## **Article 31**

### *Emploi et insertion des personnes handicapées*

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective encouragent toutes actions visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, par exemple, si nécessaire, par l'aménagement des postes et des horaires de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle, y compris dans les établissements ou entreprises non soumis à l'obligation d'emploi des handicapés.

A cet effet, les employeurs pourront rechercher toutes mesures appropriées, en vue de permettre le développement de l'emploi des personnes handicapées et l'adaptation à la vie professionnelle des travailleurs handicapés.

A cette fin, les signataires de la présente convention collective invitent les entreprises à développer, en fonction de leurs spécificités, les actions utiles :

- en faveur de l'embauche ;
- de l'insertion et de la formation professionnelle des personnes handicapées, en liaison, en tant que de besoin, avec les partenaires concernés ou en faisant appel au service d'entreprises adaptées après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Les employeurs sont également invités à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en liaison, en tant que de besoin, avec les services de santé au travail de l'entreprise, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie.

Le médecin du travail, en s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, constitue une source de proposition utile en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité d'entreprise, dans le cadre de ses prérogatives, est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et après avis de ce dernier, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'Etat, les collectivités territoriales ou les organismes sociaux.

## CHAPITRE II

### FORMATION DU CONTRAT

#### **Article 32**

##### *Embauche*

L'embauche d'un salarié fera l'objet d'une lettre d'engagement ou donnera lieu à la rédaction d'un contrat de travail.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise, avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Le salarié intéressé par ces postes pourra présenter une demande. A cet effet, dans toute la mesure du possible, l'employeur portera à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, les postes à pourvoir.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations législatives, réglementaires en vigueur et celles conventionnelles relatives aux priorités d'emploi et de réembauchage telles que prévues par l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective.

L'embauche ne peut faire l'objet d'aucune discrimination interdite par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 33**

#### *Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire*

Conformément aux dispositions conventionnelles annexées à la présente convention collective et issues de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

### **Article 34**

#### *Information sur le droit conventionnel*

Compte tenu de l'importance que les partenaires sociaux attachent à la négociation collective et, en conséquence, à la bonne information des salariés sur leurs droits issus des dispositions conventionnelles, ils conviennent de promouvoir l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie annexé à la présente convention collective.

Conformément à cet accord, le site [www.uimm.fr](http://www.uimm.fr), dédié aux conventions et accords collectifs et mis à disposition des entreprises de la branche de la métallurgie, permet ainsi aux salariés et à leurs représentants une information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement.

Ce moyen n'exonère pas les entreprises de leurs obligations de communiquer les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles qui, le cas échéant, leur sera applicables.

## **CHAPITRE III**

### **EXÉCUTION DU CONTRAT**

### **Article 35**

#### *Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et dans les limites définies par ces textes, l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination.

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

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles particulières en vigueur en faveur des femmes à leur retour dans leur entreprise initiale suite à un congé maternité.

### **Article 36**

#### *Durée du travail*

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

### **Article 37**

#### *Hygiène et sécurité*

La préservation de la santé et de la sécurité des salariés au travail relève d'une obligation partagée entre l'entreprise et les salariés qui la composent, en étroite collaboration avec les ressources pluridisciplinaires compétentes en la matière.



### 37.1. Rôle des entreprises

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail applicables dans la branche des industries de la métallurgie.

Ils veilleront à favoriser l'intégration des objectifs de sécurité et de développement durable compatibles avec le bon fonctionnement et les exigences compétitives de l'entreprise dans la conception des méthodes et procédés du travail, y compris dans le choix des produits et équipements utilisés.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur met en œuvre les actions de prévention utiles en donnant les instructions appropriées aux salariés sur la base d'une évaluation des risques dont les résultats figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels rédigé et mis à disposition des membres du CHSCT et des délégués du personnel conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels, notamment par la voie de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, les partenaires sociaux incitent les entreprises à renforcer la formation de leurs salariés en matière de sécurité et de santé au travail, notamment afin d'assurer les premiers secours en cas d'urgence conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### 37.2. Mise en œuvre d'une démarche pluridisciplinaire au service de la prévention des risques professionnels

Les actions concourant à la prévention et à la diminution des risques professionnels sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire utile à la prévention en milieu de travail, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les services de santé au travail apportent une contribution majeure à ces actions auprès de l'employeur par leur rôle de conseil confié par la loi.

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'entreprise est tenue d'organiser un service de santé au travail ainsi que les examens médicaux obligatoires à l'égard des salariés.

Le médecin du travail interviendra également utilement dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels par l'intermédiaire de la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'il élabore en relation avec le CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les salariés en contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leurs contrats de travail doivent bénéficier d'une formation spécifique à la sécurité.

### 37.3. Rôle des salariés

Selon les instructions relatives à l'hygiène et à la sécurité mises en œuvre par l'employeur, et dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses.



A cet effet, les salariés s'engagent à se conformer précisément aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et, en particulier, à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition formalisés à cet effet par l'employeur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux obligatoires prévus par la législation en vigueur.

#### 37.4. Prime d'incommodité

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles et dangereuses dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

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

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormales de vêtements personnels du fait de certains travaux, tel que, par exemple, le travail de l'acide, etc. ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

#### 37.5. Hygiène alimentaire

Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Pour la mise à disposition d'un local destiné à la prise des repas du personnel, les employeurs se conformeront aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### CHAPITRE IV

#### RUPTURE DU CONTRAT

##### **Article 38**

Les différents cas de rupture du contrat de travail incluant les modalités de la rupture conventionnelle homologuée sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et de mise à la retraite.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il sera fait également application des dispositions conventionnelles applicables à la branche professionnelle de la métallurgie, notamment l'accord national modifié du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective.

## TITRE IV

### RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

#### Article 39

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions de la loi et celles conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- à la durée du travail ;
- au travail de nuit ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- à la santé et la sécurité au travail ;
- au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

## TITRE V

### APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 40

Le développement des compétences et de la professionnalisation dans l'industrie passe par la mise en œuvre de la formation initiale, notamment par l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie de la Gironde et des Landes.

La politique de la branche dans ce domaine est définie dans le cadre de la politique contractuelle et du dialogue social organisé au plan national et territorial, à travers les instances professionnelles paritaires constituées à cet effet, en vue de la formation, de la qualification, de l'adaptation et du développement des compétences au service de l'industrie.

Dans ce cadre, les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent aux politiques de première formation et de formation professionnelle continue définies et aménagées par les accords nationaux professionnels relatifs à la formation professionnelle applicables.

Elles réaffirment leur adhésion commune au développement des dispositifs de formation en alternance et à la promotion d'une politique de formation par l'apprentissage permettant d'accéder à tous les diplômes et titres à finalité professionnelle, notamment les certifications de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).

Le régime juridique des apprentis ainsi que les conditions de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue sont définis par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur applicables dans la branche des industries de la métallurgie.

Les employeurs et les salariés des industries de la métallurgie réaffirment l'importance qu'ils accordent à la promotion, au soutien et au financement de la formation et de la transmission des compétences par la voie de l'apprentissage industriel.

Les organisations syndicales et les entreprises, dans le cadre de l'élaboration de leurs plans de formations avec les représentants du personnel, s'emploieront à promouvoir conformément à cette orientation le versement de la taxe d'apprentissage aux organismes relevant de la branche professionnelle des industries de la métallurgie.

TITRE VI  
**ÉPARGNE SALARIALE**

CHAPITRE UNIQUE  
PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, PEE

**Article 41**

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

CLAUSES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES MENSUELS

TITRE I<sup>ER</sup>  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

**Article 1<sup>er</sup>**

Les présentes clauses particulières règlent, d'une part, les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise et, d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Le vocable « mensuels » désigne les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise auxquels s'appliquent les présentes clauses particulières.

CHAPITRE II  
MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION

**Article 2**

*Ancienneté dans l'entreprise*

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté sera déterminée en tenant 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 de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

TITRE II  
**CONTRAT DE TRAVAIL**

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
FORMATION DU CONTRAT

**Article 3**

*Essais professionnels*

L'exécution d'une épreuve préliminaire à l'embauche ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, si le temps passé à cette épreuve excède 3 heures, il sera payé au taux de la rémunération effective garantie de la classification correspondant à l'emploi que le candidat est susceptible d'occuper.

L'employeur informera les candidats de la décision d'embauche prise à leur égard après l'épreuve préliminaire, et ce dans un délai raisonnable en fonction du processus de recrutement effectué au sein de l'entreprise.

#### **Article 4**

##### *Embauche*

L'embauche est effectuée par la direction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Tout engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat de travail stipulant notamment :

- la convention collective applicable mise à disposition par l'employeur ;
- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification professionnelle ;
- la durée de la période d'essai ;
- la rémunération effective garantie (base : durée hebdomadaire légale du travail) ;
- la rémunération réelle et la durée du travail correspondante ;
- l'établissement de rattachement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- le régime de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance auquel l'entreprise est affiliée.

#### **Article 5**

##### *Période d'essai*

Le présent article fixe le régime de la période d'essai dans les conditions suivantes :

##### **5.1. Objet de la période d'essai**

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

##### **5.2. Existence de la période d'essai**

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

##### **5.3. Durée de la période d'essai**

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective.

En application des dispositions législatives et réglementaires applicables, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application des dispositions législatives et réglementaires applicables, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

#### 5.4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective.

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

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

#### 5.5. Cessation de la période d'essai

En application des dispositions législatives et réglementaires applicables, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

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

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

##### b) Cessation à l'initiative du salarié

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

### Article 6

#### *Classification professionnelle*

La classification des emplois des salariés est effectuée conformément aux accords collectifs en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe du présent avenant.

### Article 7

#### *Priorité d'attribution des postes créés ou vacants*

L'employeur fera connaître au personnel de l'entreprise ou de l'établissement toute opportunité de poste devenu disponible ou créé.

Tout salarié ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, éventuellement après un stage de formation appropriée, 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 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective. A cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord express des parties. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé s'effectuera aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

## **Article 8**

### *Emploi, perfectionnement et gestion des compétences*

Les employeurs accordent une attention particulière à l'application aux salariés des accords professionnels sur l'emploi ainsi que 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.

Les employeurs des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes s'attachent au suivi des compétences professionnelles des salariés et à l'approche prévisionnelle de celles-ci, au regard des besoins de l'activité de leur entreprise, dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

## **Article 9**

### *Clause de non-concurrence*

L'employeur, sous les réserves indiquées ci-après, peut prévoir une clause de non-concurrence dans le contrat de travail ou par avenant afin qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances et informations qu'il a acquises dans son entreprise, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de 1 an renouvelable une fois et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des salariés classés aux niveaux I et II ainsi qu'au niveau III, échelon 1, coefficient 215 tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective.

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement brut du salarié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Cette indemnité mensuelle est portée à 6/10, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. Dans la limite de cette durée et lorsque le salarié aura retrouvé un emploi compatible avec la clause de non-concurrence, l'indemnité sera ramenée à 5/10. Pour l'application de ces dispositions, le salarié devra informer par lettre recommandée son ancien employeur de sa situation.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause de non-concurrence, mais



sous condition de prévenir ce dernier, par écrit, dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

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 le salarié, sans préjudice de dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés. Cette indemnité est payée mensuellement.

## CHAPITRE II

### EXÉCUTION DU CONTRAT

#### **Article 10**

##### *Conditions de travail particulières aux femmes enceintes*

Conformément aux dispositions de l'article 37 des clauses générales de la présente convention collective, les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour éviter tous risques aux femmes enceintes, notamment lors des entrées et sorties de l'entreprise ou de l'établissement.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du début du troisième mois de grossesse constatée par un justificatif médical, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail 5 minutes avant l'heure de chaque sortie affichée, sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de 3 mois et plus, une pause payée de 15 minutes le matin et une pause payée de 15 minutes l'après-midi, qui ne se cumuleront pas avec les pauses payées déjà existantes dans l'établissement.

Lorsque les consultations prénatales auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes sera payé au taux du salaire réel, sur présentation d'un justificatif médical.

Les changements de poste des femmes enceintes sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### **Article 11**

##### *Déplacements*

Les déplacements des salariés seront régis conformément aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement dans la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.

#### **Article 12**

##### *Modification du lieu de travail imposant un changement de résidence*

En cas de modification temporaire ou définitive, sur la demande de l'employeur, du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour son changement de résidence, y compris les frais de rapatriement éventuels. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais, sur justificatifs, seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux. Leur remboursement sera effectué sous déduction du versement au salarié, par un organisme quel qu'il soit, des sommes de toute nature ayant le même objet.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'article 11 ci-dessus.

### **Article 13**

#### *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 le salarié serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles 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 salarié 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, le salarié dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser l'avenant proposé.

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

Le salarié 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.

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, le salarié aurait une priorité pour occuper ce poste.

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle le salarié 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 du contrat.

En tout état de cause, les garanties prévues ci-dessus ne pourront être inférieures aux avantages nés des dispositions nationales sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'ensemble des dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel se trouvant en période d'essai.

### **Article 14**

#### *Modification du contrat de travail*

Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à un des éléments essentiels du contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus du salarié, et lorsque l'employeur maintient sa décision de modifier l'élément essentiel du contrat de travail susvisé, ce refus pourra entraîner la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas.

### CHAPITRE III

#### SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

##### **Article 15**

###### *Service national*

Les situations de suspension du contrat de travail dues à l'exercice des obligations militaires sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

##### **Article 16**

###### *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 médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise en nécessitant le remplacement effectif et définitif de l'intéressé à son poste. Dans ces conditions, la rupture du contrat de travail fondée sur ces absences sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture du contrat de travail en raison de l'absence continue ou discontinue ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie prévues par les dispositions de l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de ces absences, l'intéressé percevra une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. En outre, il bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste en adéquation à sa formation et ses capacités professionnelles 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 sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail qui relève d'une procédure distincte régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

##### **Article 17**

###### *Incidence de la maladie ou de l'accident sur les congés*

La maladie ou l'accident survenu pendant la prise des congés ne vient pas prolonger ces congés sous réserve du droit en vigueur. Le salarié devra donc respecter, s'il est rétabli, la date initialement prévue de son retour de congé.

Sauf accord entre les parties, l'employeur versera l'indemnité de congés payés telle que prévue à l'article 40 des clauses particulières de la présente convention collective, sans opérer aucune réduction pour cause de maladie ou d'accident pendant la période de congé.

Si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue pour son départ en congé, l'employeur assurera l'indemnisation prévue à l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective.

Conformément au droit en vigueur, si le salarié reprend son travail avant la fin de la période de référence d'acquisition des congés, ou avant la date marquant dans l'entreprise la fin de la période de congé, il bénéficiera d'une période de congé à des dates convenues avec l'employeur et correspondant au congé non pris.

L'incidence de la maladie ou de l'accident sur le calcul déterminant la durée des congés est régie par les dispositions de l'article 40 des clauses particulières de la présente convention collective.

## **Article 18**

### *Indemnisation des absences pour maladie ou accident*

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions précisées ci-après.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dès que possible, sauf cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne. Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent sera ramenée à 3 mois.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération nette.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

Sans préjudice de 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 au salarié, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

L'ancienneté 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.

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

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur deux années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

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 dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Les parties signataires recommandent, dans toute la mesure du possible, et en fonction de la spécificité de chaque entreprise, de compléter voire d'élargir ces garanties, dans le cadre d'un contrat de prévoyance qui présenterait un caractère complémentaire aux garanties de la présente convention collective, en particulier en matière de maintien des salaires en longue maladie, incapacité, invalidité.

## Article 19

### *Préavis*

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, sera fixée comme suit :

CLASSIFICATION DU MENSUEL (Niveau)	CAUSE DE LA RUPTURE	
	Démission	Licenciement
I	2 semaines	2 semaines (1) (2)
II ou III	1 mois	1 mois (2)
IV	2 mois	2 mois
V	3 mois	3 mois
(1) Durée portée à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.		
(2) Durée portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.		

Les différents niveaux sont définis par l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants figurant en annexe de la présente convention collective.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de démission, et par accord constaté par écrit, les parties peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été effectuée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement économique collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis.

Durant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi selon les modalités suivantes :

DÉMISSION		LICENCIEMENT	
Préavis de 2 semaines	Préavis au moins égal à 1 mois	Préavis de 2 semaines	Préavis au mois égal à 1 mois
20 heures non rémunérées	50 heures non rémunérées par mois de préavis	20 heures rémunérées	50 heures rémunérées par mois de préavis

Les durées d'autorisation d'absence prévues par le tableau ci-dessus ne concernent que les salariés travaillant à temps complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les durées d'absence prévues ci-dessus seront calculées au prorata de la durée hebdomadaire moyenne effectuée par le salarié sur les 3 derniers mois comparée à la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées, alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches l'imposent, le salarié pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

## Article 20

### *Indemnité de licenciement*

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0

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

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.



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

- en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-avant est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif.

En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

En application de l'article 3 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation annexé à la présente convention collective, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi annexé à la présente convention collective n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-avant.

En cas de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par le présent article. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## Article 21

### *Départ à la retraite*

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont régies dans les conditions suivantes.

#### 21.1. Définition

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

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

#### 21.2. Délai de prévenance

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

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

#### 21.3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 20 des clauses particulières de la présente convention collective. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

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

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

## Article 22

### *Mise à la retraite*

Les dispositions relatives à la mise à la retraite sont régies dans les conditions suivantes.

#### 22.1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 22.2. Délai de prévenance

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

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

#### 22.3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévu à l'article 20 des clauses particulières de la présente convention collective. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

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

## **Article 23**

### *Aménagement d'emploi pour les ouvriers seniors*

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé, y compris par la mobilisation de moyens de formation adéquats.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'ouvrier 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'ouvrier serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

En outre, l'ouvrier 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'ouvrier 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 des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement et 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'ouvrier retrouve dans

l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

## **Article 24**

### *Certificat de travail*

Le certificat de travail répondra aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Il portera la date effective de la cessation des relations contractuelles, c'est-à-dire la date marquant la fin du préavis effectué ou non effectué.

Il mentionnera également le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées et la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme permettant au salarié de financer, dans le cadre des mesures législatives en vigueur relatives à la portabilité du droit individuel à la formation, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

## **TITRE III**

## **RÉMUNÉRATION**

### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

### **GÉNÉRALITÉS**

## **Article 25**

### *Rémunération*

La rémunération réelle du salarié devra être déterminée par l'employeur dans le cadre du contrat de travail en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

La rémunération du salarié peut ainsi s'inscrire dans le cadre d'une convention écrite de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Dans cette hypothèse, la rémunération afférente au forfait est au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum applicable dans l'entreprise, majorée de la valeur des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Une convention écrite de forfait en heures ou en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

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.

## **Article 26**

### *Paiement au mois*

Les salariés sont payés obligatoirement une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de cette rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, en fonction de modalités pratiques arrêtées par l'employeur.

La rémunération mensuelle correspondra à l'horaire moyen mensuel pour la durée légale du travail effectif en vigueur.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération incluse dans une clause du contrat du travail ou dans les dispositions d'un accord d'entreprise.

## **Article 27**

### *Bulletin de paie*

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant les mentions prescrites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **CHAPITRE II**

### **MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION**

## **Article 28**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques pour la prime d'ancienneté*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective sont fixées par les barèmes ayant fait l'objet d'avenants à la présente convention collective et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente convention collective. Elles sont annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales représentatives.

La rémunération minimale hiérarchique des salariés figurant en annexe à la présente convention collective, découlant de la valeur du point, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté des salariés susvisés. Elle est adaptable à l'horaire de travail effectif.

Les salariés ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Pour les agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Toutefois, sur le bulletin de paie du personnel concerné par ces majorations, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due aux intéressés.

## **Article 29**

### *Rémunérations effectives garanties*

1. Dans le champ d'application de la présente convention collective, il est institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des présentes clauses particulières.

Ces garanties territoriales de rémunération effective sont, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles en lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient, et ce en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans les entreprises relevant de la présente convention collective, après examen paritaire des dispersions salariales constatées par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions législatives et réglementaires sur la négociation annuelle obligatoire territoriale.

Les valeurs retenues doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la présente convention collective.



Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail effectif en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

2. Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par accord collectif territorial pour les salariés concernés par la présente convention collective et, plus spécifiquement, pour les salariés titulaires d'un forfait défini en jours sur l'année, par les dispositions conventionnelles résultant de l'accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, annexé à la présente convention collective.

3. Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail effectif, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales effectives ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de la présente convention collective ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit, prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de la présente convention collective ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Si, pendant une période continue supérieure à 2 mois, un salarié assure l'intérim d'un poste de classification plus élevée que celle de son poste de base, il convient de déterminer la rémunération effective garantie en tenant compte, *pro rata temporis*, d'une part, de la rémunération effective garantie correspondant au coefficient du poste de base et, d'autre part, de la rémunération effective garantie applicable au coefficient du poste dont il a assuré l'intérim.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'une régularisation de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

## **Article 30**

### *Travaux aux pièces, à la prime, au rendement*

Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par les salariés lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à appliquer les dispositions et accords conclus dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

## **Article 31**

### *Majoration des heures supplémentaires*

L'application des majorations dues au titre des heures supplémentaires est régie par les dispositions législatives, réglementaires et celles issues des accords collectifs nationaux en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.



## **Article 32**

### *Durée du travail*

Le volume et la répartition de l'horaire de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et celles issues des accords collectifs nationaux en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.

## **CHAPITRE III**

### **PRIMES ET INDEMNITÉS**

## **Article 33**

### *Prime d'ancienneté*

Le salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions précisées ci-après.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique, définie à l'article 28 des présentes clauses particulières, 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 varie avec l'horaire et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

## **Article 34**

### *Travail en équipe*

Les salariés travaillant en équipes 2 × 8, 3 × 8,... continues ou semi-continues successives bénéficie par poste d'une pause casse-croûte de 1/2 heure. Ce temps de pause n'est pas compté dans le temps de travail effectif. Il ne pourra pas être payé à un taux inférieur au taux de la rémunération effective garantie applicable.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15 % de la rémunération effective garantie de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel dû.

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

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

### **Article 35**

#### *Travail exceptionnel du dimanche*

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 36**

#### *Travail exceptionnel de nuit*

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % du salaire de base s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 37**

#### *Indemnités de panier de nuit*

Les salariés travaillant en équipe continue sur le poste de nuit, c'est-à-dire entourant minuit et comportant une durée minimum de 6 heures entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie la valeur du Smic horaire en vigueur.

Les mensuels ne travaillant pas en horaire d'équipes, et obligés de prolonger la journée normale au-delà de 21 heures, percevront également cette indemnité de panier.

### **Article 38**

#### *Innovation, inventions et brevets*

Les organisations signataires encouragent le développement de l'innovation dans les entreprises des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes, notamment en faveur de l'éco-conception et du développement durable.

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

Le salaire versé au mensuel auquel est confiée une mission inventive tient compte de celle-ci et rémunère forfaitairement les résultats de ce travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le salarié, auteur d'une invention, doit en informer immédiatement son employeur conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

## TITRE IV

### REPOS ET CONGÉS

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### GÉNÉRALITÉS

#### **Article 39**

##### *Jours fériés*

Les journées des 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 Novembre et 25 décembre, lorsqu'elles correspondent à un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, donneront lieu à l'application du régime particulier ci-après :

- le chômage de ces journées ne pourra être une cause de réduction du salaire de la période de paie dans laquelle il se situe ;
- toutefois, les salariés appelés en raison de leurs fonctions ou des besoins de l'entreprise à travailler l'un des jours ci-dessus énumérés auront droit, en plus du montant du salaire habituel, au paiement des heures travaillées au cours du jour férié considéré.

Le 1<sup>er</sup> Mai est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 40**

##### *Congés payés annuels*

Les salariés justifiant d'avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps égal à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maladie ou accident, en ce qui concerne le calcul de la durée des congés, seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi dans la limite d'une durée totale de 2 mois.

L'absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue par l'accord collectif ou par l'employeur pour le personnel de l'entreprise.

L'indemnité de congé est égale au 10<sup>e</sup> de la rémunération totale du salarié perçue 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 de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et la durée du travail effectif de l'établissement ou partie d'établissement.

Le salarié totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera de 1 jour supplémentaire de congé, porté à 2 jours après 15 ans, et à 3 jours après 20 ans d'ancienneté. Ces jours

pourront être pris effectivement en dehors de la période légale, à la demande du salarié, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est compris entre 2 et 6 jours ;
- 3 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est supérieur à 6.

Ce droit n'est pas exclusif du droit à jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal, tel que prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification. En outre, le temps de trajet de ce retour anticipé ne sera pas décompté comme congé.

Les avantages particuliers résultant du présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises, quelle qu'en soit l'origine, ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou de celles issues du contrat de travail.

Les entreprises examineront, dans toute la mesure du possible, les demandes motivées d'absences prolongées non rémunérées qui pourraient être présentées par certains salariés désirant, à l'occasion de congés payés, se rendre dans leur famille résidant à l'étranger. La durée de cette absence sera au minimum de 1 mois.

## CHAPITRE II

### CONGÉS PARTICULIERS

#### **Article 41**

##### *Autorisation d'absence pour événements de famille*

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, afin de permettre aux salariés de participer à certains événements familiaux, une autorisation d'absence sera accordée sur justificatif, selon les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ou 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal : 2 jours ouvrés ;
- décès du frère, de la sœur : 1 jour ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Le congé de naissance est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Afin de leur permettre d'assister aux obsèques, les salariés bénéficieront, sur justificatif, d'un délai de route (trajets aller-retour) fixé à 1 jour à partir de 1 000 kilomètres.

Les jours d'autorisation d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Dans le cas de travail au rendement le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

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

## **Article 42**

### *Congés de maternité, d'adoption et congé pour soigner un enfant malade*

Les congés de maternité et d'adoption sont déterminés et pris conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Pendant les 40 premiers jours, le salarié percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Il sera accordé aux intéressés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade. La durée de ce congé ne pourra dépasser 12 mois.

## **Article 43**

### *Congé parental d'éducation*

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, dans les conditions prévues par la loi, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Fait à Bruges, le 18 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Gironde et Landes.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT métaux Gironde ;

CFTC métallurgie Gironde ;

SMAQ CFE-CGC ;

CGT métallurgie Gironde ;

CGT-FO métallurgie Gironde.