

ACCORD DU 12 AVRIL 1976

Entre

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine,
 - La S.A. Automobiles CITROEN pour ses établissements de RENNES,
- d'une part,
- Les Unions Départementales des Organisations Syndicales de salariés signataires,
- d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Les clauses générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine du 10 mars 1956 sont annulées et remplacées par de nouvelles dispositions générales dont le texte est joint au présent accord.

Il est ajouté, en annexe des nouvelles Clauses générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine, les dispositions suivantes :

- ANNEXE I – Champ d'application
- ANNEXE II – Apprentissage (1)

dont le texte est également joint au présent accord.

L'Accord du 21 juin 1961 (ANNEXE III) (2) relatif aux régimes complémentaires de retraites demeure en vigueur.

ARTICLE 2

Conformément à l'article 14 de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, les dispositions de l'avenant « Ouvriers » du 30 mars 1956 et celles de l'avenant « Collaborateurs » du 25 avril 1969 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine sont annulées et remplacées par un avenant unique « Mensuels » dont le texte est annexé au présent accord.

ARTICLE 3

L'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, ajouté à la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine par un Accord du 10 décembre 1974, conformément aux dispositions de l'article 15 de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, demeure toujours en vigueur.

ARTICLE 4

Le présent accord, applicable à compter du 1^{er} avril 1976, sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de RENNES dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Fait à Rennes le 12 avril 1976

Unions Départementales
C.G.T. – F.O.
C.F.T.C.
C.F.T.

SA CITROEN

Chambre Syndicale des
Industries Métallurgiques

(1) Les dispositions de l'Annexe II « Apprentissage » ont été supprimées et remplacées par le Décret du 29 janvier 1988 mentionné dans les notes de l'éditeur de la présente convention.

(2) L'Annexe III « Accord du 21 juin 1961 » est devenue Annexe II dans la présente convention.

5

"DISPOSITIONS GENERALES"

Champ d'application

Article 1 -

1 - Les employeurs visés

La présente convention collective s'impose aux employeurs des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements connexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à l'Ille-et-Vilaine et aux localités extérieures se rattachant à des centres d'activité industriels de ce département : Saint-Nicolas-de-Redon, Rieux, et Saint-Jean-La-Poterie.

2 - Les salariés visés

La présente convention collective s'applique aux salariés travaillant dans les établissements cités ci-dessus ainsi qu'à ceux qui ne ressortissent pas directement, par leur profession, aux Industries des Métaux, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Durée - Dénonciation - Révision

Article 2 -

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

Handwritten notes in the bottom left corner:
A large handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a crossbar.
Below it, the initials 'MM' are written.
Further down, 'CG' and 'R' are written.
At the bottom, 'R. G. D.' is written.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

La convention collective dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximale d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

- DROIT SYNDICAL -
=====

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3 -

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

LR
LG
MM
RD
G.D

Autorisation d'absences

Article 4 -

Le salarié porteur d'une convention écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Des autorisations d'absences seront également accordées au personnel pour remplir des mandats officiels dans les organismes sociaux à gestion paritaire.

Ces autorisations seront accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise et seront notifiées par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Commissions Paritaires

Article 5 -

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à participer.

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

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Délégués du personnel

Article 6 -

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

BP
MM
S.D.
CG

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant,
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants,
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants,
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants,
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants,
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants,
- au-dessus : un délégué titulaire et un délégué suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de cinq cents salariés.

Préparation des élections

Article 7 -

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour du scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

KR
 LG
 MM
 B
 S.D.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la Direction, au plus tard cinq jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote aura lieu, en principe, pendant les heures de travail dans la limite d'une demi-heure. S'il a lieu en dehors des heures de travail, les salariés recevront une indemnité forfaitaire égale à une demi-heure au taux effectif horaire de leur catégorie.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications de l'entreprise concernant ces opérations.

Bureau de vote

Article 8 -

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'Etablissement, fraction d'Etablissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paie ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Lorsque les opérations de vote obligeront les membres du bureau à rester en dehors des heures de travail, ils seront payés au taux normal de leur catégorie sans majoration pour heures supplémentaires.

Organisation du vote

Article 9 -

Le vote a lieu à bulletin secret dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise d'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournies en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

LP
MM
CG
LD
S.D

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif seront prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, auront la possibilité de voter par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Comité d'entreprise (1)

Article 10 -

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 Août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 7,8 et 9.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, la commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2 de l'ordonnance du 22 Février 1945 modifiée par la loi du 18 Juin 1966 sur les Comités d'Entreprise, devra être informée par la Direction :

- des conditions de travail des femmes,
- de la répartition du personnel par sexe en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci

(1) Les dispositions du dernier alinéa résultent de l'accord du 3 Novembre 1970.

Handwritten notes in the left margin:
 LG
 MM
 GID

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Apprentissage

Article 11 -

Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement des conditions d'apprentissage, ainsi que pour le régime juridique des apprentis, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention s'engagent à appliquer les dispositions de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 Juillet 1970 sur l'apprentissage.

Le barème de salaires des apprentis figure en annexe à la présente convention.

Formation et perfectionnement professionnels

Article 12 -

Pour les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation et du perfectionnement professionnels, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 Juillet 1970 et son avenant du 30 Avril 1971, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 Avril 1973.

CONTRAT DE TRAVAIL

Embauche

Article 13 -

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi qui s'efforceront d'y satisfaire.

Ils pourront également recourir à l'embauche directe.

Handwritten notes: A, MM, C.D. LG

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité, à qualités professionnelles égales, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail, qui se trouveraient sans emploi et aptes aux postes vacants.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Indemnité de transport (1)

Article 14 -

Les salariés bénéficieront d'une indemnité de transport, fonction soit de la distance, soit des difficultés de trajet. Le montant et les modalités d'application en seront fixés dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

Dans le cas où un service de ramassage du personnel est organisé, cette indemnité pourra être remplacée par une participation de l'entreprise au moins égale à la valeur de l'indemnité de transport.

Cette indemnité pourra subir des abattements en fonction des jours d'absence.

Pécule de vacances et prime de fin d'année (1)

Article 15 -

Tous les salariés, à moins qu'une telle mesure n'existe déjà dans l'entreprise, même si elle donne lieu actuellement à un calcul et à un versement unique, bénéficieront au moment des congés annuels et de la fin d'année d'une rémunération exceptionnelle.

Le montant en sera fixé dans les entreprises par accord entre l'employeur et les représentants du personnel.

(1) Les articles 14 et 15 résultent de l'accord du 19 Mars 1971.

LR
MM
P
G.D
LG

Durée du travail (2)

Article 16 -

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur pour les Industries des Métaux.

Congés payés

Article 17 -

Sous réserve des dispositions spéciales de la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit, sauf impossibilité, être portée avant la fin du 1er trimestre civil, à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés devra être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Hygiène et Sécurité

Article 18 -

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les conditions de travail seront établies en fonction de ces dispositions.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé, En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut, de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Handwritten notes: LR, MM, G, O, LG

(2) Cf. Accord national du 13 Décembre 1968 sur la réduction de la durée du travail dans la Métallurgie.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

En l'absence de cantine, les entreprises appliqueront les obligations légales relatives à l'installation d'un réfectoire.

Si la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'Avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 19 -

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est de droit conformément aux dispositions de l'article L 140 - 2 et suivants du Code du Travail.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle. Les difficultés qui naîtront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 22 du présent avenant, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Travail temporaire

Article 20 -

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R 124-1 et suivants du Code du Travail;

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Travail à temps partiel

Article 21 -

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi n° 73-1195 du 27 Décembre 1973 et de ses textes d'application.

Handwritten notes: LG, MM, B, D, and a signature.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Non cumul

Article 24 -

Au cas où de nouvelles dispositions réglementaires ou législatives viendraient à être instituées, ces dispositions ne se cumuleraient pas avec les avantages résultant de la présente convention et de ses annexes.

Dépôt de la convention

Article 25 -

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Rennes dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Date d'application

Article 26 -

Le présent texte de la convention collective portant révision de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine du 10 Mars 1956 prend effet au Premier Avril Mille neuf cent soixante-seize.

Suivent les signatures.

MM
P
G.D
L.G
K

CFT
F. P. O.
CGCT
[Signature]

F. P. O.
[Signature]
CFTC
[Signature]

[Signature]

Différends collectifs - Conciliation

Article 22 -

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pas été réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de Conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Chacun des membres de la Commission de Conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La Commission paritaire de Conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs ouvrables à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est 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 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 ; il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève ni lock-out.

Avantages acquis

Article 23 -

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

LP
MM
RJ
G.D
LG

"AVENANT MENSUELS"Champ d'applicationArticle 1 -

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

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

CONTRAT DE TRAVAILEssai professionnelArticle 2 -

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

Toutefois le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie lorsqu'il excède une heure, dans la limite maximale de deux journées.

Période d'essaiArticle 3 -

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels classés au niveau V de la classification applicable au 1er Avril 1976, de deux mois pour les mensuels classés au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels classés aux niveaux II et III.

Elle sera de deux semaines pour les autres mensuels et pourra être renouvelée éventuellement une fois après accord entre les parties.

MM
 G.D
 L.G

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel qui n'aura pas donné satisfaction lors de la période d'essai, pourra pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel, dont la période d'essai n'a pas donné satisfaction, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Embauche

Article 4 -

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

- l'emploi dans la catégorie, le niveau et l'échelon
- le salaire minimum garanti dudit emploi (base 40 heures)
- les appointements réels
- l'établissement ou le lieu où l'emploi doit être exercé.

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

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

Handwritten notes and initials in the bottom left corner:
 A
 G.D.
 H
 MM LG

Promotion

Article 5 -

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à l'essai et à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Travail des femmes

Article 6 -

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

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

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront, d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Le problème de l'affectation temporaire de la salariée enceinte dans un autre emploi est réglé conformément à l'article L 122-25-1 du Code du Travail résultant de la loi du 11 Juillet 1975 sur le travail féminin.

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

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

LR
MM
B
46
G. D.

Les femmes mécanographes enceintes ou malades seront changées de poste sur présentation de certificat médical.

Les femmes âgées de moins de 20 ans ou de plus de 40 ans seront exemptes du travail aux machines mécanographiques, à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du service.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de 15 minutes le matin et une pause de 15 minutes l'après-midi. Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Travail des jeunes

Article 7 :

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

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis, conformément à la loi, à des examens médicaux dont la fréquence est fixée par le médecin du travail.

Les jeunes au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés.

Ancienneté

Article 8 :

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

R
 J
 B
 S.D
 MM
 LG

REMUNERATION

Salaires minimaux garantis

Article 9 -

Les salaires minimaux garantis applicables aux mensuels sont fixés par les barèmes figurant en annexe du présent avenant.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les salariés d'une aptitude physique réduite prévues au présent article.

Pour vérifier si le mensuel a effectivement bénéficié du salaire mensuel minimal garanti auquel il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de toutes les sommes perçues par lui à l'exception des suivantes :

- majorations pour heures supplémentaires,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- prime d'ancienneté,
- remboursement de frais et indemnités ayant ce caractère,
- primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- gratifications et primes de fin d'année, pécule de vacances,
- prime d'assiduité.

Les salaires minimaux garantis ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 %. Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 10 de l'Avenant "Mensuels".

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre et des travailleurs handicapés.

K
 R
 G 10
 MM
 LG

Travail aux pièces, à la prime, en ligne, au rendement

Article 10 -

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, en ligne et au rendement, devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie.

Paieement au mois

Article 11 -

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondra, selon les usages établis dans les entreprises, à 173 H 33 par mois ou à 173 H 93 par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 Heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

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

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 40 Heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les compensations pécuniaires des réductions d'horaires de travail sont réglées suivant les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles en vigueur.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués aux intéressés.

Prime d'ancienneté

Article 12 -

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

Cette prime est calculée en appliquant au salaire mensuel minimal garanti à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

Handwritten notes: R, MM, LG, and a signature.

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

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

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

Majorations pour heures supplémentaires

Article 13 -

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 40 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié placé au cours de l'horaire habituel.

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

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le mensuel ouvrier n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident y compris la journée de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 30 Octobre 1946.

28
MM
GG
P
C.O.

Majorations pour travail exceptionnel

Article 14 :

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire exceptionnellement pour effectuer un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour effectuer un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît de travail, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 22 heures.

Equipes successives

Article 15 :

Le personnel travaillant en équipes successives bénéficiera d'un arrêt de travail d'une durée d'une demi-heure pour lui permettre de prendre son repas, à condition que la durée de travail effectif au cours de la séance soit au minimum de 7 H 30. Il recevra pour cet arrêt une indemnité de casse-croûte égale à une demi-heure de son salaire au taux effectif.

Indemnité de panier

Article 16 :

Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minima, dite indemnité de panier, dont le taux est fixé à une fois et demi le salaire minimum horaire de l'ouvrier Niveau I échelon 1 (0 1).

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé 10 heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

LP
MM
4G
B
S.D

Intérim

Article 17 -

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

Toutefois les mensuels bénéficiant de conditions plus avantageuses dans l'entreprise les conserveront.

Perte de temps indépendante de la volonté

Article 18 -

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), ce temps lui est payé sur la base du salaire minimum garanti horaire de sa catégorie.

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

Bulletin de paie

Article 19 -

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

- 1) le nom et l'adresse de l'employeur, la raison sociale de l'établissement,
- 2) la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées (numéro SIRET et code A.P.E.),
- 3) le nom et le prénom de l'ayant-droit, l'emploi dans sa catégorie, son niveau, son échelon et le coefficient correspondant,
- 4) la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux appliqués et le nombre d'heures correspondant,

MM
46

A
S.D.

R

- 5) la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération,
- 6) le montant et la rémunération brute gagnée par l'ayant-droit,
- 7) la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute,
- 8) le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant-droit,
- 9) la date du paiement de la rémunération.

Communication des éléments du salaire

Article 20 -

En cas de contestation à caractère individuel, et de façon exceptionnelle, le mensuel intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- le nombre d'heures au temps,
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu,
- le nombre d'heures au rendement,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le taux horaire appliqué aux heures au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses,
- les remboursements de frais.

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

MM
LG
SR
GID

CONGES ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Jours fériés

Article 21 -

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

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

Congés payés

Article 22 -

Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 4 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour chômé et payé. En conséquence, le congé principal sera majoré d'un jour.

Pour le calcul de la durée des congés le temps pendant lequel le mensuel malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 25 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et les périodes assimilées à un travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

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 à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Les mensuels totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans et à trois jours après vingt ans d'ancienneté.

MM
4G
B
E. n
R

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ percevra à son retour de maladie ou à la date de la résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend le travail avant le 31 Octobre, il pourra à son choix soit prendre effectivement le congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

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

Congés pour événements de famille

Article 23 -

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

- | | |
|---|------------------|
| . Mariage du salarié | 4 jours |
| . Stage de présélection militaire | 3 jours |
| . Décès du conjoint | 3 jours |
| . Décès du père, de la mère, des beaux-parents, d'un enfant, d'un gendre et d'une belle-fille | 2 jours |
| . Mariage d'un enfant | 1 jour |
| . Décès des frères et soeurs | 1 jour |
| . Hospitalisation d'un enfant | 1 jour à la mère |

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

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

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

MH
46
48
B
1.0

Service national

Article 24 -

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

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 25 -

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, y compris les accidents du travail, et justifiée dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

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

MM
S.O
LG
AP

Pendant 45 jours, les mensuels recevront la différence entre leurs rémunérations et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Pendant les trente jours suivants, les mensuels percevront la différence entre les trois quarts de leurs rémunérations et les prestations visées ci-dessus.

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.

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

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

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

Toutefois, si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui 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.

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 de service au sens des conventions collectives.

MM
LG
LR
S.D
B

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

Article 26 -

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif.

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

S'il remplit les conditions prévues à l'article 30, le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

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

Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai de congé applicable.

Congés de maternité

Article 27 -

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Pendant les 45 premiers jours, la salariée 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, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ; pendant les 45 jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées.

MM
CG
H

Dans le cas où un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches met l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, elle pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions de l'article 25 du présent avenant.

Il sera accordé aux mensuels, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Congé post-natal

Article 28 -

Les femmes désirant élever leur enfant auront droit sur leur demande à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même à l'issue du congé si l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

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

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis

Article 29 -

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

- deux semaines pour les mensuels classés au niveau I de la classification applicable au 1er Avril 1976,
- trois semaines pour les mensuels classés au niveau II,

LG
MM
LP
E.D.

- un mois pour les mensuels classés au niveau III,
- deux mois pour les mensuels classés au niveau IV,
- trois mois pour les mensuels classés au niveau V,

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après la période d'essai et à deux mois après deux ans de présence continue.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

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

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

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel 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 mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

4
MM
3
46

Indemnité de licenciement

Article 30

Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

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

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...

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

Indemnité de départ en retraite

Article 31

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

Handwritten initials and marks: LG, MM, LG, G.D.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé, par l'article 29 du présent avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- un dixième de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans
- un mois 1/2 après 10 ans
- deux mois après 15 ans
- deux mois 1/2 après 20 ans
- trois mois après 25 ans
- trois mois 1/2 après 30 ans
- quatre mois après 35 ans

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

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

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

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

Déplacements

Article 32 -

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'Annexe II au présent avenant.

MM
 LG
 S.O
 LP

Changement de résidence

Article 33 -

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

Dépôt aux prud'hommes - Date d'application

Article 34 -

Le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Rennes dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Il prendra effet à compter du 1er Avril 1976.

MM
LG
LP
G.D.
H.F.

~~CFTC~~

CFT
H. H. H.

F.O.
L. G.

C.G.C.
H. H. H.

H. H. H.

H. H. H.

ACCORD DU 12 AVRIL 1976

Entre

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques et Connexes d'Ille-et-Vilaine,
- La SA Automobiles CITROEN pour ses usines de Rennes,

d'une part,

- Les Unions Départementales des Organisations Syndicales de salariés signataires :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Il est ajouté à la fin du texte de l'article 8 de l'Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, annexé à la Convention collective des Industries Métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine par un accord du 10 Décembre 1974, l'alinéa suivant :

« Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention collective ».

ARTICLE 2

Le présent accord entrera en vigueur après qu'il aura été pris acte paritairement de la substitution de classification conformément à l'article 4 de l'accord national du 21 Juillet 1975.

ARTICLE 3

Le présent accord sera déposé au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Rennes dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Fait à Rennes le 12 avril 1976

Unions Départementales SA CITROEN

C.G.T. – F.O.
C.F.T.C.
C.F.T.

Chambre Syndicale des Industries
Métallurgiques