

**CONVENTION COLLECTIVE DES
INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES
SIMILAIRES ET CONNEXES DU JURA**

SOMMAIRE

CLAUSES GÉNÉRALES

	Article	Page
Domaine d'application	1	1
Durée - Dénonciation - Révision	2	1
Avantages acquis	3	2
Droit syndical - liberté d'opinion	4	2
Autorisation d'absence	5	2
Congé de formation économique, social et syndical	6	2
Panneaux d'affichage	7	3
Commissions paritaires	8	3
Délégués du personnel	9	4
Comité d'entreprise	10	4
Préparation des élections	11	5
Bureau de vote	12	6
Organisation du vote	13	6
Embauchage	14	7
Accès au travail des personnes handicapées	15	7
Classification	16	8
Salariés étrangers	17	8
Apprentissage	18	8
Formation professionnelle	19	8
Durée du travail	20	8
Egalité professionnelle	21	9
Congés payés	22	9
Congés d'ancienneté	23	10
Hygiène et sécurité	24	10
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	25	11
Ancienneté	26	11
Problèmes généraux de l'emploi	27	11
Interprétation - conciliation	28	11
Communication de la convention collective	29	12
Dépôt de la convention	30	12
Application	31	13

AVENANT MENSUELS

	Article	Page
Domaine d'application	1	14
Essai professionnel - période d'essai	2	14
Embauchage	3	15
Promotion	4	15
Rémunérations effectives garanties	5	15
Rémunérations minimales hiérarchiques	6	16
Bulletin de paye	7	17
Arrêt accidentel du travail	8	18
Indemnités d'emploi	9	18
Appointements des jeunes de moins de 18 ans	10	18
Prime d'ancienneté	11	19
Majorations pour heures supplémentaires	12	19
Majorations pour heures supplémentaires du personnel de gardiennage et de surveillance	13	20
Travaux exceptionnels de dimanche, jour férié et de nuit	14	20
Indemnité de rappel	15	20
Travaux normaux de nuit	16	21
Travail continu	17	21
Garantie de fin de carrière pour les ouvriers	18	21
Travail des femmes	19	22
Congé de maternité	20	23
Congé pour enfant malade	21	23
Mères allaitant leur enfant	22	23
Congé d'allaitement	23	23
Démission pour élever un enfant	24	24
Congé parental d'éducation	25	24
Congés payés	26	24
Jours fériés et fêtes légales	27	25
Congés exceptionnels pour événement de famille	28	25
Congé de présélection militaire	29	25
Service militaire	30	26
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	31	26
Indemnisation des absences pour maladie ou accident	32	27
Préavis	33	28
Indemnités de licenciement	34	29
Indemnité de départ et de mise à la retraite	35	30
Déplacements	36	32
Changement de résidence	37	33
Obligation de non-concurrence	38	33
Clause de non-concurrence	39	33
Application	40	33

CLAUSES GENERALES

DOMAINE D'APPLICATION

Article Premier - La présente convention règle les rapports entre les employeurs et salariés des deux sexes (ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise, à l'exclusion des ingénieurs et cadres) des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Similaires et Connexes du département du JURA visées par l'Accord National du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession de la Métallurgie.

DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION

Article 2 - La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra pour une durée indéterminée.

La convention à durée indéterminée pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois.

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.

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

A l'expiration du délai initial d'un an, l'une ou l'autre des parties aura la faculté de demander la révision de certaines des clauses de la présente convention. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de deux mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

AVANTAGES ACQUIS

Article 3 - 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.

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.

DROIT SYNDICAL - LIBERTÉ D'OPINION

Article 4 - 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, 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, de secours mutuel ou autres; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à un syndicat

L'exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions du Code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises et des dispositions réglementaires.

AUTORISATION D'ABSENCE

Article 5 - Le salarié porteur d'une convocation 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 congrès de son organisation syndicale et aux assemblées obligatoires prévues par les statuts de son organisation syndicale.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET SYNDICAL

Article 6 - Les salariés pourront bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical dans les conditions définies aux articles L.451-1 et suivants du Code du travail.

PANNEAUX D’AFFICHAGE

Article 7 - Conformément aux dispositions du Code du travail, des panneaux d’affichage seront prévus distinctement d’une part pour les délégués du personnel et d’autre part pour les délégués syndicaux. Ces panneaux fermeront à clés.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d’affichage.

a) Panneaux d’affichage syndicaux

Il sera prévu autant de panneaux syndicaux qu’il existe de sections syndicales dans l’entreprise; les panneaux syndicaux devront être placés en des endroits accessibles au personnel et notamment aux portes d’entrée ou de sortie du personnel, en accord avec les organisations syndicales.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d’entreprise simultanément à l’affichage.

b) Autres panneaux d’affichage

Des panneaux d’affichage seront réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d’entreprise.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel notamment aux portes d’entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l’utilisation de ces panneaux :

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu’à des informations entrant dans le cadre de leur mission telle qu’elle est définie à l’article L.422-1 du Code du travail.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux.

COMMISSIONS PARITAIRES

Article 8 - Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d’employeurs et de salariés, la composition de chacune des deux délégations sera au maximum de 20 membres.

Le temps de travail perdu par les salariés sera payé par les employeurs dans la limite de ces 20 membres. Une feuille de présence sera établie par l’organisation syndicale d’employeurs. Il sera en outre alloué à chaque délégué une indemnité forfaitaire de déplacement prévue par un avenant négocié tous les ans.

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.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 9 - Les délégués du personnel sont élus et remplissent leurs fonctions dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans le cas où il s'agirait d'une personne extérieure à l'entreprise, l'information de l'employeur, préalable d'au moins vingt-quatre heures à la réunion, paraît judicieuse. 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.

COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 10 - Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par eux, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue à l'article L. 432-9 du Code du travail 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. L'employeur examinera les projets d'oeuvres sociales du comité en vue d'une participation éventuelle au financement.

Lors des réunions du comité, les membres suppléants présents seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le temps passé aux séances du comité central d'entreprise sera indemnisé dans les conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité d'établissement; le temps passé aux séances du comité central n'est pas compris dans les limites du temps dont disposent les membres du comité pour l'exercice régulier de leur mandat. Les frais de déplacement, de séjour, des membres du comité central participant aux séances du comité central sont à la charge de l'entreprise.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des dispositions communes relatives aux élections.

**DISPOSITIONS COMMUNES AUX ELECTIONS
DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DES MEMBRES
DU COMITE D'ENTREPRISE**

PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

Article 11 - Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur la représentation du personnel, l'employeur doit informer le personnel, tous les deux ans, par voie d'affichage, de l'organisation d'élections. L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Un mois avant l'expiration des mandats, les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord pré-électoral et à établir les listes de candidats pour les postes de délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux cents salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider 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.

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

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être portées devant le tribunal d'instance dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date sera affichée une semaine à l'avance.

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

Le vote a lieu pendant les heures de travail ; il est rémunéré comme tel. Dans les ateliers ayant équipe de jour et de nuit, l'élection aura lieu avant la sortie et après la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence. Au cas où le travail est organisé en trois équipes, une des équipes pourra voter par correspondance.

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

Dans une entreprise où il n'existe pas encore de délégués du personnel ou de comité d'entreprise, lorsqu'une organisation syndicale ou un salarié aura demandé qu'il soit procédé à des élections, le chef d'entreprise sera tenu d'engager la procédure électorale dans le mois qui suit la réception de cette demande.

Les salariés demandant la mise en place des élections (un salarié par organisation syndicale et le premier salarié non mandaté par une organisation syndicale) ainsi que les candidats, bénéficient en ce qui concerne le licenciement des dispositions protectrices prévues par le Code du travail.

BUREAU DE VOTE

Article 12 - Chaque bureau électoral est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales qui aura présenté une liste; s'il n'y a qu'une liste syndicale, chaque bureau électoral est composé d'un représentant de la liste et de l'électeur le plus ancien dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, présent 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 de bureau de paye ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

ORGANISATION DU VOTE

Article 13 - Le vote a lieu à bulletin secret dans une urne placée 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 à l'avance.

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

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 pourront être prévus.

Le vote par correspondance sera réglé par le protocole d'accord fixant les modalités des élections dans l'entreprise, étant précisé que 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, pourront 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 et être identique à celle utilisée dans le bureau de vote.

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.

EMBAUCHAGE

Article 14 - Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de l'Agence Nationale Pour l'Emploi.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail. Cette disposition ne peut s'appliquer aux salariés visés ci-dessus que dans les cas précis où le réembauchage intéresserait les postes occupés avant leur départ et requérant les mêmes capacités professionnelles ou techniques. Le personnel réintégré bénéficiera des avantages du moment afférents à l'emploi occupé.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi.

ACCES AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 15 - Il est rappelé que le Code du travail, à l'article L.323-1, fait obligation à tout employeur occupant au moins vingt salariés, d'employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés (liste des bénéficiaires à l'article L. 323-3) dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, cette obligation s'appliquant établissement par établissement.

Dans le cas où le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué du fait du handicap, des abattements de salaires peuvent être autorisés par la Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel conformément à l'article D.323-13 du Code du travail.

L'employeur peut cependant remplir cette obligation :

- partiellement en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail ;
- totalement en mettant en oeuvre un programme annuel ou pluriannuel dans les conditions définies à l'article L. 323-8-1 du Code du travail ou en versant une contribution à l'AGEFIPH.

CLASSIFICATION

Article 16- Le classement des salariés définissant les niveaux et échelons résulte de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

SALARIÉS ÉTRANGERS

Article 17 - Les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

APPRENTISSAGE

Article 18 - Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 115-1 et suivants, les articles R. 116-1 et suivants et les articles D.117-1 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'Accord Collectif National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Des dispositions particulières concernant les industries des métaux figurent dans l'Accord National du 31 mars 1993.

Le barème de salaires des apprentis doit être conforme à la réglementation en vigueur.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 19 - La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L.900-1 et suivants, les articles R.910-1 et suivants et les articles D.910-1 et suivants du Code du travail.

Les parties 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 3 juillet 1991 modifié, ainsi que par les Accords Nationaux intervenus dans les industries des métaux le 10 mars 1983, le 22 janvier 1985, le 12 juin 1987 (modifié) et le 31 mars 1993.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 20- La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux.

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Article 21 - Les parties signataires rappellent que, conformément à l'article L. 123-1 du Code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Devant l'embauchage, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la formation, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes sont traités à égalité.

CONGÉS PAYÉS

Article 22 - Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la législation sous réserve des modifications ci-après.

- a) Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée des congés, la période de fermeture doit être portée si possible le 31 janvier, le 30 avril au plus tard à la connaissance du personnel. En tout état de cause, le personnel doit être informé de la période de fermeture au plus tard deux mois avant la période prévue.
- b) Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date et au moins deux mois avant l'ouverture de la période des congés payés. La date de congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé.

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

La durée du congé pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans est définie ainsi un mois de date à date comportant au moins 24 jours ouvrables pour ceux qui ont moins ou atteignent 18 ans avant le 31 mai de la période de référence. Cette disposition ne fait pas obstacle (mais ne se cumule pas) avec les dispositions de l'article L. 223-3 du Code du travail.

La durée des congés payés est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

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

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Sauf usage d'établissement, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Des accords pourront être conclus par entreprise avec le personnel ou ses représentants afin que les jours de congés excédant 18 jours puissent être pris à une autre période que celle de la période légale. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement sont accordés suivant les dispositions légales et réglementaires.

CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Article 23 - A la durée du congé légal s'ajoute un congé d'ancienneté, tel que défini par l'Accord National du 23 février 1982 modifié, soit un jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté, deux jours ouvrables après 15 ans, trois jours ouvrables après 20 ans, l'ancienneté étant appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Les jours de congés correspondant à ces suppléments, seront fixés en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

HYGIENE ET SECURITÉ

Article 24 - Les employeurs s'engagent à faire respecter les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Le chef d'établissement, dans les conditions définies à l'article L. 231-3-2 du Code du travail, est tenu d'organiser et de dispenser une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Ils s'engagent en outre à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord notamment avec les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs, à donner aux membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail les moyens nécessaires en matériel et en temps pour remplir leur rôle et accomplir les missions confiées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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

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.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des salariés; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur doit mettre à la disposition des salariés un local de restauration dans les conditions définies à l'article R. 232-10-1 du Code du travail.

COMITÉ D'HYGIENE, DE SECURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 25 - Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés, lorsque cet effectif a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

A défaut de ce comité dans les établissements d'au moins 50 salariés, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions, moyens et obligations que les membres dudit comité.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel ont les mêmes missions et obligations que les membres dudit comité, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1 du Code du travail.

Ce comité a pour rôle de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et des salariés mis à la disposition de l'établissement par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

ANCIENNETÉ

Article 26 – Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention, 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 dans la même entreprise.

PROBLEMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

Article 27 – Pour tous les problèmes généraux de l'emploi il convient de se reporter notamment aux dispositions de l'Accord National du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

INTERPRETATION – CONCILIATION

Article 28 – Les différents nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise avec les organisations syndicales signataires, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle d'interprétation et de conciliation.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal d'employeurs.

La commission saisie par lettre recommandée avec accusé de réception devra se réunir dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La convocation de la commission devra être faite par la chambre syndicale patronale dès réception de la lettre recommandée ; cette lettre devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte ; la commission se réunira au siège de l'Inspection du travail.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de cinq jours après la date de la première réunion.

Un procès verbal est dressé sur le champ par un secrétaire délégué de la commission ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou à défaut de leurs représentants.

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 ou de ses annexes, les parties contractantes s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration de la procédure de conciliation.

COMMUNICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 29 - L'employeur doit procurer un exemplaire de la présente convention au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. En outre, il doit tenir un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

DÉPOT DE LA CONVENTION

Article 30 - La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par les articles L.132-1 et R.132-1 du Code du travail.

APPLICATION

Article 31 - La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Similaires et Connexes du JURA à compter du 1^{er} juillet 1994 à l'exclusion de l'Accord du 27 novembre 1991 sur les règles de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi pour le département du Jura.

Fait à Dole, le 5 avril 1994

Pour l'Union Mines-Métaux de Franche-Comté
C.F.D.T.
Mario STERI

Pour l'Union Professionnelle des
Industries Métallurgiques et Mécaniques
Jean-François PARROT

Pour l'Union Départementale C.F.T.C.
Serge JACQUOT

Pour l'Union Départementale C.F.E.-C.G.C.
Claude GUINCHARD

Pour l'Union Départementale F.O.
Gérard WAILLE

AVENANT MENSUELS

DOMAINE D'APPLICATION

Article Premier - Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, similaires et connexes du département du JURA.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes sont désignés sous le vocable unique "Mensuels" à défaut de précision contraire.

ESSAI PROFESSIONNEL - PÉRIODE D'ESSAI

Article 2- L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimal de la catégorie.

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou II.

Elle sera de deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I, et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

L'employeur devra préciser dans la lettre de convocation adressée à l'intéressé sa position en matière de remboursement de frais de déplacement.

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 d'une durée 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 licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la période de préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi; le mensuel ayant trouvé un nouvel 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 licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

EMBAUCHAGE

Article 3 - Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant:

- l'emploi ;
- le classement en niveau et échelon ;
- les appointements minima dudit emploi (base durée légale du travail) ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

PROMOTION

Article 4 - En cas de vacance ou de création de poste, et à qualification, compétence et habileté égales, l'employeur fera appel de préférence aux Mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le Mensuel pourra être soumis à une période probatoire équivalant à la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

RÉMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES

Article 5 - Le présent article est pris en application de l'Accord National du 13 juillet 1983 modifié.

Les travailleurs à domicile sont exclus du champ d'application du présent article.

Les salariés seront rémunérés exclusivement au mois.

Dans le champ d'application de la présente convention, il est institué par accord collectif territorial des rémunérations effectives garanties (R.E.G.) pour chaque coefficient de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié. Ces rémunérations effectives garanties feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial.

Les rémunérations effectives garanties sont les minima au-dessous desquels aucun Mensuel de plus de 18 ans et d'aptitude physique normale ne pourra être rémunéré.

Les rémunérations effectives garanties étant fixées pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations effectives garanties ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants:

- prime d'ancienneté prévue par l'article 11 de l'avenant Mensuels de la présente convention collective ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 9 de l'avenant Mensuels de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

Tout mensuel assurant l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra à partir du deuxième mois et pour le mois écoulé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimal de sa catégorie et le salaire minimal de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 6 - Le présent article est pris en application de l'Accord National du 13 juillet 1983 modifié. Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'avenant Mensuels, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques seront assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

BULLETIN DE PAYE

Article 7 - A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes:

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro sous lequel les cotisations sont versées ;
- le code APE de l'établissement et le numéro SIRET ;
- l'intitulé de la convention collective ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient ;
- la période et le nombre d'heures auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux appliqués ;
- lorsque la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire (primes, avantages en nature,...) soumis aux cotisations sociales ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le montant de la contribution sociale généralisée ;
- la nature et le montant des cotisations tant salariales que patronales appliquées à cette rémunération brute ainsi que le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse ;
- la nature et le montant des éventuelles autres déductions ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises à cotisations sociales ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- la période à laquelle se rapporte la paie ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

En cas de contestation, le salarié aura la faculté de demander communication de l'ensemble des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

ARRET ACCIDENTEL DU TRAVAIL

Article 8 - En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution de travaux horaires, aux pièces, à la prime ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), le temps passé à l'atelier est payé à l'ouvrier au taux de son salaire réel.

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

INDEMNITES D'EMPLOI

Article 9 - Les salariés effectuant des travaux particulièrement pénibles, dangereux insalubres ou salissants, recevront des primes spéciales si leur salaire n'a pas été déterminé en fonction de leurs conditions particulières de travail.

Le montant de ces primes sera déterminé par la Direction, compte tenu des installations existantes et des sujétions propres à chaque poste et après avoir pris l'avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, des délégués du personnel ; leur versement est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : ces primes 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.

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

APPOINTEMENTS DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Article 10 - Les jeunes mensuels de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail de type particulier ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés sans abattement sous réserve de la fourniture d'un travail normal.

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

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés 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 à une surveillance médicale particulière conformément aux dispositions de l'article R.241-50 du Code du Travail.

PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 11 - Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

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

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six 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 varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 12 - Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 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.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'accident du travail (accident de trajet exclu) ou de maladie professionnelle reconnue ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations applicables aux heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de journées effectivement travaillées par lui dans la semaine, y compris la journée de l'accident.

MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES DU PERSONNEL DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

Article 13 - Pour le personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'Accord National du 16 janvier 1979 modifié et relevant du décret du 27 octobre 1936 art. 5, 13e, les majorations pour heures supplémentaires interviennent conformément à l'Accord National du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail (et dans ses conditions) au-delà de 43 heures par semaine.

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

TRAVAUX EXCEPTIONNELS DE DIMANCHE, JOUR FERIE ET DE NUIT

Article 14 - Les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % se substituant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, et à condition que leur nombre soit au moins égal à 4, bénéficieront d'une majoration de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

Les majorations prévues aux articles 12, 13 et 14 ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables ; jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

INDEMNITÉ DE RAPPEL

Article 15 - En cas de rappel exceptionnel d'un salarié en dehors des heures habituelles de travail, une indemnité de rappel lui sera payée en plus de son temps de travail dans les limites ci-après :

- 2 heures du salaire effectif pour un rappel de jour ;
- 4 heures du salaire effectif pour un rappel de dimanche ou de nuit entre 22 heures et 6 heures.

TRAVAUX NORMAUX DE NUIT

Article 16 - Les ouvriers effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité, dite prime de panier, égale en valeur à une fois et demie la rémunération minimale hiérarchique de l'O 1. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

TRAVAIL CONTINU

Article 17 - Les salariés travaillant huit heures consécutives de jour ou de nuit bénéficieront d'un arrêt de trente minutes.

Pour les salariés rémunérés à l'heure, cet arrêt sera payé au salaire réel.

Les salariés de moins de dix-huit ans ne peuvent pas effectuer un travail effectif ininterrompu de plus de quatre heures et demie.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement des interruptions tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, surveillance de machines, etc.

GARANTIE DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Article 18 - Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 26 de la convention collective, 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 dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 26 de la convention collective, 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 deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

TRAVAIL DES FEMMES

Article 19 - Les conditions particulières de travail des femmes dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la loi.

Le changement temporaire de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constatée ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération conformément à l'article L.122-25-1 du Code du travail.

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

Il est recommandé aux établissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel, notamment par une sortie anticipée de deux à cinq minutes.

L'interdiction de licenciement des salariées en état de grossesse est réglée par les dispositions de l'article L.122-25 et suivants du Code du Travail.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 20 - Après un an de présence, les congés payés de maternité dans la période qui précède et qui suit l'accouchement sont fixés à 90 jours pendant lesquels le mensuel 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.

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

Article 21 - Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé d'une durée maximum de trois mois pour soigner un enfant gravement malade.

MÈRES ALLAITANT LEUR ENFANT

Article 22 - Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'une heure par jour durant les heures de travail - cette heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi, qui peuvent être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et l'employeur. A défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chacune des deux périodes de travail.

CONGÉ D'ALLAITEMENT

Article 23 - L'employeur, sur leur demande faite quinze jours avant l'expiration de leur congé de maternité, accordera aux femmes allaitant leur enfant un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement. Pendant toute la durée du congé d'allaitement, et au plus tard deux mois avant son expiration, l'employeur devra demander aux intéressées par lettre recommandée de préciser leurs intentions au plus tard un mois avant la date d'expiration du congé: en l'absence de réponse, celles qui n'auraient pas réintégré leur poste ou un poste équivalent seront considérées comme ayant rompu leur contrat de travail.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif et de suppression d'emploi sous réserve de l'article L. 122-25-2 du Code du travail. Dans ce cas, l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement, devront être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

DÉMISSION POUR ELEVER UN ENFANT

Article 24 - A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du Code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, le salarié peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Il doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, averti son employeur, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, qu'il ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

CONGÉ PARENTAL D'EDUCATION

Article 25 - Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental d'éducation dans les conditions définies par les textes en vigueur.

CONGÉS PAYÉS

Article 26 - Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues à l'article 22 des clauses générales.

Les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale d'un mois, sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation du contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il reprend son poste avant le 31 octobre il pourra, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés 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 leurs absences pour congé à plus de douze jours. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

JOURS FÉRIÉS ET FÊTES LÉGALES

Article 27 - Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENT DE FAMILLE

Article 28 - Sans condition d'ancienneté, les mensuels auront droit, sur justification, conformément à l'article L.226-1 du Code du travail, aux congés exceptionnels pour évènements de famille prévus ci-dessous:

- Mariage du salarié :	4 jours
- Mariage d'un enfant :	1 jour
- Décès du conjoint, d'un enfant :	2 jours
- Décès du père, de la mère :	1 jour
- Naissance survenue au foyer :	3 jours

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les mensuels auront droit, sur justification, conformément à la loi du 19 janvier 1978, à un congé exceptionnel d'un jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Après six mois d'ancienneté et sur justification, le congé exceptionnel pour décès du conjoint ou d'un enfant est porté à 3 jours et le congé pour décès du père ou de la mère à 2 jours.

Après un an d'ancienneté et sur justification, le congé exceptionnel pour le mariage du salarié est porté à 5 jours y incluant le jour du mariage.

Ces jours de congés seront payés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne la journée du 1^{er} Mai.

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

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

CONGÉ DE PRÉSELECTION MILITAIRE

Article 29 - Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, le mensuel aura droit, sur justification, à un congé pour présélection militaire dans la limite de 3 jours.

SERVICE MILITAIRE

Article 30 - Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié 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 licenciement. Conformément au Code du travail, lorsque la réintégration n'aura pas pu se concrétiser, l'intéressé bénéficiera d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ, pendant une année à dater de sa libération.

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 d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé: la rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

Article 31 - Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent pas, pendant six mois, entraîner une rupture du contrat de travail.

Le délai de 6 mois est porté à :

- huit mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté ;
- dix mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté ;
- un an lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens du Code de la Sécurité Sociale) ou par une maladie professionnelle figurant aux tableaux prévus à l'article R.461-3 du Code de la Sécurité Sociale (sous réserve des articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail).

L'ancienneté obtenue lors de la rupture reste acquise lors d'un réembauchage.

INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 32 - En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes.

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

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2° de l'article 7 de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la Sécurité Sociale à un accident de travail et par suite réglé comme tel, et maladie dépassant 29 jours.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois-quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation 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 taux et durée d'indemnisation devront cependant être au moins de:

- Niveau III, II et I	$\frac{100\%}{1 \text{ mois}^{1/2}}$	$\frac{75\%}{3 \text{ mois}^{1/2}}$
- Niveau IV	3 mois	2 mois
- Niveau V	3 mois	3 mois

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est portée de 75 % à 85 %.

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

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

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 l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur 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 paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

PRÉAVIS

Article 33 - Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de:

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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 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 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 l'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 34 de l'Accord National du 12 juin 1987 modifié 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 dans le cas où le préavis est au moins d'un mois ;
- quatre-vingts heures dans le cas où le préavis est de deux mois ainsi que pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, mais ne justifiant pas de deux ans de présence ;
- cent heures dans le cas où le préavis est de trois mois pour les mensuels justifiant de deux ans de présence.

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.

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

INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Article 34 - Il sera alloué aux mensuels licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit;

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans : 1/10 de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 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 de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dûs en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc...).

Cette indemnité ne pourra pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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

Les parties signataires rappellent qu'en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, peut avoir droit à une majoration de l'indemnité de licenciement dans les conditions fixées à l'article 37 de l'Accord National du 12 juin 1987 modifié.

INDEMNITE DE DEPART ET MISE A LA RETRAITE

Article 35 – *Départ volontaire à la retraite*

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.

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.

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. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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 trois 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 35 bis – *Mise à la retraite*

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.

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.

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. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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 trois 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.

DÉPLACEMENTS

Article 36 - Les conditions de déplacement des mensuels seront réglées conformément aux dispositions prévues par l'Accord National du 26 février 1976.

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Article 37 - 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.

OBLIGATION DE NON CONCURRENCE

Article 38 - Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Article 39 - Dans certains cas particuliers, le contrat de travail pourra contenir une clause de non-concurrence. Le contrat de travail devra indiquer les raisons qui ont motivé la rédaction d'une telle clause.

APPLICATION

Article 40 - Le présent avenant annule et remplace tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Similaires et Connexes du Jura, à compter du 1^{er} juillet 1994 à l'exclusion de l'Accord du 27 novembre 1991 sur les règles de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi pour le département du Jura.

Il sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par les articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail.

Fait à Dole le 5 avril 1994

Pour l'Union Mines-Métaux de Franche-Comté
C.F.D.T.
Mario STERI

Pour l'Union Professionnelle des
Industries Métallurgiques et Mécaniques
Jean-François PARROT

Pour l'Union Départementale C.F.T.C.
Serge JACQUOT

Pour l'Union Départementale C.F.E.-C.G.C.
Claude GUINCHARD

Pour l'Union Départementale F.O.
Gérard WAILLE