

Métallurgie (industries)

Martinique

IDCC 1060

Convention collective du 28 février 1980

[Étendue par arrêté du 22 février 1983, JO 17 mars 1983]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de la métallurgie et annexes de la Martinique.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat de la métallurgie de la Martinique (C.G.T.M.) ;

Syndicat de la métallurgie de la Martinique (C.D.M.T.).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

Objet

(Modifié par avenant n° 2 du 18 février 1981, étendu par arrêté du 22 février 1983, JO 17 mars 1983)

La présente convention règle les rapports entre les entreprises de la métallurgie définies sous les numéros A.P.E. 1001 à 3407 à l'exclusion des groupes 1201 à 1204 et 1315 et 1316 et leurs personnels représentés par les organisations syndicales signataires⁽¹⁾.

(1) Sont exclus de l'extension par arrêté du 22 février 1983 les groupes d'activité classés sous les numéros A.P.E. 14-01 à 19-02 de la nomenclature d'activités et de produits de 1973

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi des travailleurs. Sauf précision contraire, les clauses de la convention s'appliquent à la fois aux salariés hommes et femmes.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend à l'ensemble du département de la Martinique.

Article 2

Durée et dénonciation de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation moyennant un préavis de trois mois avant l'expiration de chaque période.

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

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.

Article 3

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué conformément à la réglementation en vigueur. Elles s'engagent à ne pas prendre en considération envers quiconque dans les relations au sein de l'entreprise ni les origines sociales, raciales ou nationales, ni les croyances ou les opinions, ni le fait d'appartenir ou non à tel ou tel syndicat.

L'employeur s'engage en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques, religieuses, philosophiques ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter les décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, la rétribution, l'avancement et la promotion, et pour l'application de la présente convention.

Il s'engage à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel.

Si l'une des parties contractantes estime qu'il a été porté atteinte aux libertés visées à l'alinéa précédent, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera soumis aux parties contractantes qui s'emploieront dans un délai le plus bref 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.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par la loi du 27 décembre 1968.

L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus s'effectuera dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Commission paritaire

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le nombre de salariés rémunérés fera l'objet d'un accord préalable entre ces organisations.

Les demandes d'absence devront être présentées une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure. Il pourra être exigé qu'elles soient justifiées suivant le cas par un document officiel ou une convocation de l'organisation intéressée. Seules des nécessités impérieuses de service pourront intervenir dans l'instruction de la demande.

Réponse devra être donnée par la direction dans les quarante-huit heures suivant la demande. Les absences

ainsi autorisées ne seront pas déduites du temps de présence servant au calcul des congés payés annuels.

Article 5 **Panneaux d'affichage**

Un ou plusieurs panneaux d'affichage protégés des intempéries si cela est nécessaire seront réservés dans chaque entreprise aux communications des organisations syndicales et des représentants du personnel. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement au voisinage de l'entrée ou de la sortie du personnel.

L'employeur mettra à la disposition des sections syndicales un local aménagé et convenant à la mission des délégués syndicaux. Dans les entreprises occupant moins de cinquante salariés, cette disposition jouera en fonction des possibilités de chaque entreprise.

Les salariés pourront se réunir librement à l'appel de leur section syndicale, chaque fois que cela sera nécessaire, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors *des heures de travail* et des locaux de travail, sous réserve d'en aviser vingt-quatre heures à l'avance l'employeur.

Article 6 **Délégués du personnel**

Les délégués du personnel seront élus dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé à l'exercice des fonctions de délégués étant rémunéré comme temps de travail, si exceptionnellement il arrive du fait des dites fonctions que la présence d'un délégué soit nécessaire dans l'entreprise, en dehors de la durée normale de son travail, le temps correspondant est payé comme s'il était au travail et ce, dans la limite des heures de délégation prévue par la loi.

L'exercice des fonctions de délégués du personnel ne peut être une entrave à un avancement dans l'entreprise ou à une amélioration de rémunération.

Article 7 **Collèges électoraux**

Les collèges électoraux sont constitués conformément aux lois en vigueur.

Article 8 **Préparation des élections**

La date du scrutin doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat de délégués.

Elle sera annoncée au moins un mois à l'avance par un avis affiché dans l'établissement, dont copie sera remise aux organisations syndicales.

La liste des électeurs sera affichée au moins trois semaines avant la date fixée pour les élections.

Lorsqu'il devra être procédé à un second tour de scrutin, celui-ci aura lieu dans le délai de deux semaines après le premier tour de scrutin. La date en sera annoncée au moins dix jours ouvrables à l'avance.

Article 9 **Modalités du vote**

Le vote a lieu à bulletin secret.

La fourniture du matériel nécessaire au vote (tables, chaises, urnes, bulletins de vote, enveloppes, isoloirs, etc.) et l'organisation des élections sont à la charge de l'employeur.

Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail dans les limites fixées par la direction et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Dans chaque collège, il sera procédé au vote dans deux urnes différentes ; une pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les bulletins et enveloppes seront tous identiques. Toutefois, ils seront de couleurs différentes pour l'élection des délégués titulaires, d'une part, et des délégués suppléants, d'autre part.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus âgés dans l'établissement ou collège et du plus jeune présent à l'ouverture du scrutin et acceptant, la présidence appartiendra au plus âgé.

L'attribution des sièges se fera conformément à la loi (scrutin de liste proportionnel à la plus forte moyenne).

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

Les électeurs absents de l'entreprise le jour des élections pourront voter par correspondance.

À cette fin, l'employeur devra adresser à chacun des membres du personnel absent, au plus tard cinq jours avant la date fixée pour le scrutin, tous les documents nécessaires au vote, notamment deux enveloppes, l'une portant le nom et l'adresse de l'entreprise, l'autre destinée à recueillir les bulletins de vote et portant la mention : « vote du ».

Les plis seront postés de telle manière qu'ils arrivent à l'entreprise avant l'heure fixée pour le scrutin.

Quoi qu'il arrive, on ne tiendra compte que des enveloppes arrivées au plus tard avant la clôture du scrutin.

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.

Dépouillement

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal établi en autant d'exemplaires qu'il y a de listes plus un, signé des membres du bureau centralisateur.

Un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Le dernier exemplaire reste entre les mains de la direction. Une copie du procès-verbal est remise à chaque délégué élu, une autre affichée dès le lendemain dans l'établissement intéressé. Une copie sera remise à l'inspection du travail.

Article 10 **Comité d'entreprise**

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

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps sera payé comme temps de travail effectif.

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

Article 11 **Embauchage et réembauchage**

Les entreprises s'engagent à faire connaître aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

En cas d'embauchage collectif le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Avant tout embauchage, il y aura une période d'essai qui ne pourra excéder quinze jours pour les ouvriers. Pendant la période d'essai les parties pourront à tout moment se séparer sans préavis.

Tout engagement sera confirmé par écrit au plus tard au terme de la période d'essai en indiquant notamment :

La catégorie professionnelle ;

Le salaire ou les appointements garantis (base durée légale du travail) et s'il en existe, les divers autres éléments de la rémunération.

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

Dans le cas où l'entreprise a procédé à un licenciement collectif, il sera fait appel en priorité à ces mêmes ouvriers, en cas de réembauchage, ce dans l'ordre dans lequel ils ont été licenciés et dans un délai d'un an à dater du licenciement.

Dans le cas où les salariés ainsi réembauchés exécuteront le même travail ou exerceront la même fonction, ils devront être replacés dans la même catégorie et à l'intérieur de cette catégorie se trouver en position relativement comparable à celle qu'ils occupaient avant leur licenciement.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre.

Article 12 **Classement promotion**

(Modifié par avenant n° 5 du 17 juin 1988, non étendu)

En cas de vacance de postes ou de création de postes, l'employeur fera appel en priorité aux employés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

Classification : le classement des salariés est effectué d'après la classification figurant en annexe I de la présente convention.

En cas de contestation sur la qualification attribuée, il pourra être fait appel à une commission mixte composée à parité égale de représentants des employeurs et de représentants des syndicats ouvriers.

Cette commission s'adjoindra des personnes qualifiées parmi les organismes de formation. Elle se réunira sur demande deux fois par an et sera mise en place après proposition d'un groupe paritaire de travail.

Le groupe de travail sera composé de quatre représentants employeurs et de quatre représentants des organisations syndicales ouvrières ; il pourra être assisté des services des socioprofessionnels.

Article 13 **Délai de préavis**

Si l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, il devra accorder au salarié un délai de préavis fixé comme suit :

Moins de six mois de présence : quinze jours.

De six mois à moins de deux ans de présence : 1 mois.

À compter de deux ans de présence : deux mois et quinze jours.

La notification sera faite par pli recommandé avec accusé de réception. Cette lettre précisera la date à laquelle le contrat sera rompu.

Pendant le délai de préavis, les salariés seront autorisés à s'absenter, pour leur permettre de trouver du travail, pendant 30 heures à répartir en accord avec l'employeur. Ces heures d'absence seront rémunérées comme temps de travail effectif.

En cas de démission le délai de préavis est fixé comme suit :

Moins de deux ans de présence : quinze jours ;

À compter de deux ans de présence : un mois.

Au cas où le salarié aurait trouvé, pendant la durée du préavis, un emploi il sera, après discussion avec l'employeur, autorisé à s'absenter immédiatement.

Article 14 **Indemnité de licenciement**

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

À partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq ans d'ancienneté un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

À partir de cinq ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

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

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le salarié sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fractions de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du salarié congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, la dite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant tel que rémunération des heures supplémentaires, primes 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 au maximum.

Article 15 **Départ à la retraite**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant soixante-cinq ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de soixante-cinq 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 soixante-cinq ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévision égal au délai de préavis prévu.

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans⁽²⁾ recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

(2) Ou soixante ans en cas d'incapacité au travail retenue par la sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article L. 322 du code de la sécurité sociale.

Un mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

Un mois et demi de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

Deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté ;

Deux mois et demi de salaire après trente ans d'ancienneté.

Article 16 **Maladie accident**

Toute absence, même si elle résulte d'un accident du travail jugé bénin à l'origine, doit être valablement justifiée par l'intéressé dans un délai maximum de quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

Article 17 **Indemnisation des absences pour maladie et accident**

1 **Maladie**

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie, dûment constatée par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes à condition :

D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;

D'être pris en charge par la sécurité sociale ;

D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours ils recevront 90 p. 100 de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette rémunération. Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er} sans que chacun d'eux puisse excéder quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du onzième jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que si plusieurs absences pour maladies ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessous s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance. Mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites, du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence.

2

Accident du travail

En cas d'accident du travail, les délais d'indemnisation prévus ci-dessus seront doubles.

Le taux d'indemnisation sera le suivant :

Soixante premiers jours : 100 p. 100 du salaire net qui aurait été perçu si le salarié avait continué de travailler ;

Soixante jours suivants : deux tiers de cette même rémunération.

Les modalités pratiques d'application seront étudiées en accord avec les organismes de sécurité sociale.

Article 18

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

Les absences résultant de la maladie ou de l'accident du travail, et justifiées dès que possible par un certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail pendant les temps d'indemnisation prévus aux articles Indemnisation maladie, Accident du travail.

À l'issue de ces périodes, l'employeur pourra procéder au remplacement du salarié, absent, moyennant le paiement des indemnités de préavis et de licenciement auxquelles lui donnent droit son ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés ainsi visés disposeront d'une priorité de réemploi à un poste adapté à leur qualification et à leur aptitude.

Article 19

Service militaire

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail. Le droit de réintégration des jeunes salariés libérés du service militaire obligatoire s'exercera dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Conformément à la loi du 19 janvier 1978, l'entreprise assurera le paiement des jours de présélection militaire.

Dans les entreprises octroyant une prime de fin d'année, cette dernière sera calculée en cas de départ au service militaire, d'une part au prorata du temps de présence effectif dans l'entreprise, d'autre part à raison de 25 p. 100 du temps d'incorporation.

Article 20

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale. Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes les salaires prévus par la présente convention et bénéficieront des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 21

Travail des femmes

Conditions de travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes.

L'employeur prendra les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel. À partir du troisième mois de grossesse les femmes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée (au choix du salarié) soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

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 du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25-1 du code du travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1. En cas de changement de poste à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaire intervenues depuis le changement d'emploi.

2. En cas de changement d'emploi à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attesté par le médecin traitant.

3. En cas de changement d'emploi intervenu à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis

du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au paragraphe 1 seront appliquées.

Article 22

Congé de maternité et congé pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 23

Congé postnatal

Les femmes devant 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.

À 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 possible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans l'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.

Article 24

Paiement des salaires

(Modifié par avenant n° 3 du 18 février 1982, étendu par arrêté du 22 février 1983, JO 17 mars 1983)

Les salariés seront payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois. Toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel, les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne

soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Article 25

Bulletin de paye

À l'occasion du paiement des salaires, il sera remis à chaque salarié un bulletin de conforme aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail et indiquant :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
3. Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui ;
4. Sa qualification professionnelle et sa classification dans une catégorie professionnelle ;
5. Le taux effectif garanti de sa catégorie ;
6. La période et le nombre d'heures 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. Pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire pour la journée ou la demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées, et éventuellement les demi-journées de travail ;
7. La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
8. Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;
9. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
10. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;
11. La date du paiement de la rémunération.

Article 26

Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis

(Voir avenants Salaires et primes)

Le salaire minimal hiérarchique est celui qui sert de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Ne sont pas compris dans le salaire minimal hiérarchique et s'ajoutent à ce dernier :

Les majorations pour heures supplémentaires ;

Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

Les remboursements de frais et primes ;

Les primes d'ancienneté ;

Les primes basées exclusivement sur l'assiduité.

La garantie mensuelle ainsi prévue s'applique, quelle que soit la forme de rémunération au personnel travaillant en temps comme à celui travaillant au rendement.

Article 27 **Prime d'ancienneté**

Les salariés 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 du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- 1 p. 100 après deux ans d'ancienneté ;
- 2 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 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 par heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de salaires et sera plafonnée à 10 p. 100.

Article 28 **Majoration des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires telles qu'elles résultent de la réglementation en vigueur seront majorées de :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 pour les heures effectuées au-delà de la huitième heure.

Elles donneront en outre droit au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Article 29 **Majoration pour travail de nuit, jours fériés et dimanches**

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures seront majorées de 100 p. 100. Celles effectuées le dimanche et les jours fériés subiront les mêmes majorations.

Article 30 **Panier**

Lorsque les salariés n'auront pas la possibilité de se rendre à l'entreprise pour prendre leur repas il leur sera alloué une prime de panier *dont le taux est égal à 1,5 l'heure du S.M.I.C.*

Cette prime sera également attribuée aux salariés travaillant entre 22 heures et 6 heures.

Article 31 **Déplacement**

Lorsque l'éloignement géographique des chantiers ou les difficultés d'accès le justifieront, l'employeur transportera quotidiennement les ouvriers sur les lieux de travail ou, en cas d'impossibilité, versera une indemnité de déplacement, une indemnité de repas qui sera fixée par chaque entreprise d'accord partie avec le C.E., ou à défaut par les D.P. Dans ce cas, le travail s'effectuera d'une façon générale en journée continue.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant dans toute installation fixe et à caractère permanent de l'entreprise, telle qu'ateliers, usines, dépôts, magasins, agences ou chantiers qui constituent le lieu de travail pour lequel ils ont été embauchés.

Quand le déplacement durera plus d'une journée hors du lieu de travail pour lequel ils ont été embauchés.

Quand le déplacement durera plus d'une journée hors du lieu d'embauche et entraînera le découcher, l'indemnisation du grand déplacement sera réglée en fonction des circonstances.

Article 32 **Changement de résidence**

En cas de déplacement de 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 salarié 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 le moins onéreux.

La non acceptation du salarié est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle, à l'exception des salariés embauchés en grand déplacement.

Article 33 **Apprentissage**

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités de fonctionnement, seront réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salaires des jeunes apprentis sont majorés de 5 p. 100 par rapport aux taux légaux.

Article 34 **Travail des jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans**

Dans tous les cas où les jeunes ouvriers âgés de moins de dix-huit ans effectuent d'une façon courante, et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des ouvriers plus âgés, ces jeunes ouvriers seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel plus âgé effectuant ces mêmes travaux.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 35 **Conditions d'emploi et de rémunération du personnel employé à temps partiel**

Le personnel employé à temps partiel sera occupé dans les mêmes conditions que les autres catégories de personnel et percevra le salaire minimum hiérarchique du personnel employé à temps complet et ce à qualification égale.

Travail temporaire : l'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants du code du travail.

Article 36 **Congés payés**

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel conformément à la législation en vigueur.

La période de congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre. Tout fractionnement devra faire l'objet de l'accord des salariés et engendrera le cas échéant le règlement des journées supplémentaires aux conditions prévues à l'article L. 223-8 du code du travail.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement ne pourra être décidé que sur avis conforme des délégués du personnel.

Dans le cas contraire, l'employeur établit le tableau des départs en congé en fonction des nécessités de service et après consultation des délégués du personnel. Ce tableau sera affiché au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

Article 37 **Prime de vacances**

Une prime de vacances égale à 20 p. 100 de l'indemnité de congés payés correspondant à la période de référence 1979-1980 sera accordée aux salariés. Pour la période de référence 1980-1981 cette prime sera portée à 30 p. 100.

Article 38 **Jours fériés**

Le chômage des jours fériés (dans les limites définies ci-après) ne pourra être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et ayant accompli au moins 200 heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve de chaque intéressé ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail lui faisant suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Ceci concerne les dix jours fériés plus le 22 mai, plus la journée de la saint-Éloi sera travaillée le matin et chômée payée l'après-midi, étant entendu que les absences au cours de la matinée n'entraîneront aucune sanction.

Article 39 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements familiaux dans les conditions ci-dessous :

Mariage du salarié : cinq jours ;

Mariage d'un enfant : un jour ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : deux jours ;

Décès du père ou de la mère du salarié : deux jours.

Ces journées n'entraîneront aucune réduction de la rémunération. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination du droit au congé annuel. Au cas où les nécessités l'exigeraient (transport notamment) un congé sans solde pourra être demandé à l'employeur.

Article 40 **Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

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

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs.

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

Les employeurs veilleront à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et rechercheront en accord avec les délégués du personnel et du comité d'hygiène et de sécurité les moyens pour assurer la sécurité des travailleurs. Ils tiendront compte des suggestions des délégués du comité d'hygiène et de sécurité et les associeront aux enquêtes sur les accidents du travail.

Il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, douches, conformément aux prescriptions réglementaires. Des w.- c. hommes et femmes et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel ne soit pas incommodé. Ils seront aérés et facilement lavables.

Article 41 **Services médicaux du travail**

Dans chaque entreprise, les services médicaux du travail seront organisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne les médecins du travail, les visites d'embauchage, les examens médicaux périodiques des salariés, etc.

En particulier :

a) Le temps nécessaire pour les examens médicaux y compris les examens complémentaires sera soit pris sur les heures de travail, sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

b) Le médecin du travail sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Article 42 **Formation professionnelle**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L. 900-1 et sui-

vants, les articles R. 910-1 et suivants et l'article D. 910-1 du code du travail.

Article 43

Conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées

Elles seront régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 44

Interprétation de la convention - Différends collectifs - Conciliation

Toutes les divergences d'interprétation de la présente convention qui pourraient se révéler au sein de l'entreprise, ainsi que tous les différends collectifs nés de son application qui n'auraient pu être réglés sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

La commission paritaire comprendra au maximum les représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants des employeurs.

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 ouvrables 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 par les membres présents de la

commission ainsi que des parties où, 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 persiste le différend est aussitôt dressé. Il est signé par les membres de la commission ainsi que par les parties présentes ou de leur représentant 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.

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider aucune mesure de suspension de licenciement, de cessation totale ou partielle de travail.

Article 45

Discipline et sanctions

Il serait fait application dans chaque entreprise du règlement intérieur.

Article 46

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels et collectifs acquis par les salariés dans les entreprises.

Article 47

Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-1 du code du travail, la convention sera déposée en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi.

AVENANTS SALAIRES ET PRIMES

Salaires

Dernier avenant étendu

Avenant n° 3 du 18 février 1982

[Étendu par arrêté du 22 février 1983, JO 17 mars 1983]

Article 1

(Dispositions réintégréées à l'article 24 des dispositions générales)

Manoeuvre	18,00 F
O S 1	18,80 F
O S 2	20,10 F
O S 3	21,50 F
O Q 1	23,00 F
O Q 2	24,40 F
O Q 3	26,45 F
O H Q	27,55 F

Entreprises de plus de dix salariés

Manoeuvre	18,91 F
O S 1	19,72 F
O S 2	21,11 F
O S 3	22,58 F
O Q 1	24,18 F
O Q 2	25,65 F
O Q 3	27,81 F
O H Q	28,96 F

Dernier avenant non étendu

Avenant n° 6 du 28 mars 1989

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des entreprises de la métallurgie de la Martinique.

Article 2

À compter du 1^{er} février 1982 la nouvelle grille de salaires applicable dans les entreprises de la métallurgie devient la suivante :

Entreprises de un à dix salariés

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat C.G.T.M. de la métallurgie de la Martinique.

Article 1

La grille de salaires dans les entreprises de la métallurgie devient, aux dates indiquées ci-après, la suivante :

Qualification	1 ^{er} janvier 1989	1 ^{er} mars 1989
Manoeuvre	29,37	29,96
O.S. 1	30,40	31,00
O.S. 2	32,16	32,79
O.S. 3	34,03	34,71
O.Q. 1	36,08	36,79
O.Q. 2	37,89	38,65
O.Q. 3	40,65	41,46
O.H.Q.	42,11	42,95

Le salaire mensuel des E.T.D.A.M. est augmenté aux mêmes dates dans les mêmes proportions.

Prime de transport

Accord du 3 juillet 1981

[Étendu par arrêté du 22 février 1983, JO 17 mars 1983]

Article Unique

La prime de transport est modifiée dans des conditions ci-dessous à compter du 1^{er} juillet 1981.

0 à 5 km : 92 F ;
5 à 10 km : 128 F ;
plus de 10 km : 207 F.

ANNEXE

Annexe I

Classification des ouvriers

Catégorie professionnelle

Ouvrier manoeuvre : le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide occasionnelle d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications importantes du produit.

O.S. 1 : le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

O.S. 2 : le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

O.S. 3 : le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées, données par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

O.P. 1 : le travail est caractérisé par l'exécution : soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique, soit par l'obtention du C.A.P., B.E.P., C.F.P. (après six mois de pratique professionnelle dans ce dernier cas) ;

soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre

des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de O.S. 3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

O.P.2 : le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique, soit par l'obtention du B.E.P. (après six mois de pratique professionnelle).

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

O.P.3 : le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et contrôler les résultats de ses opérations.

O.H.Q. : ouvrier très qualifié, possédant par formation et expérience, une parfaite maîtrise de son métier, effectuant les travaux les plus délicats dans sa spécialité.