

Numéro Spécial

PRIX : 30 F.

Janvier 1950

BULLETIN C. T. C. DU C. F. MILITANT

Publié par la Fédération de la Métallurgie C. F. T. C.
26, Rue Montholon — PARIS (9^e)

Projet-type DE CONVENTION COLLECTIVE

Elaboré

en commun par :

La Fédération des Travailleurs
de la Métallurgie (France & Outre-Mer)

C. G. T.

★

Le Syndicat National des Cadres
et Ingénieurs de la Métallurgie

C. G. T.

★

La Fédération Française des Syndicats
de la Métallurgie et parties similaires

C. F. T. C.

NOUS sommes heureux de présenter ce projet qui a été rédigé pour servir de base aux discussions de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Il doit être utilisé pour l'établissement des projets qui pourront être discutés sur le plan départemental ou local.

Tous les nombreux articles sur lesquels l'accord s'est fait entre nos deux organisations sont présentés sur toute la largeur de la colonne.

Certains articles ou parties d'articles, lorsque l'accord n'a pu se faire, comportent les deux propositions C.G.T. et C.F.T.C.

Dans certains cas, aucun texte ne figure dans une des colonnes : c'est le cas lorsque l'une des organisations est opposée à un article ou à une partie d'article.

C'est également le cas pour des dispositions particulières à certaines catégories pour lesquelles la Fédération de la métallurgie C.F.T.C. ne s'est pas jugée qualifiée pour prendre position.

21. CONSTRUCTION DE MACHINES ET DE
MATERIEL MECHANIQUE POUR L'AGRICULTURE
L'INDUSTRIE, LES TRANSPORTS FERROVIAIRES

- 21 - 1 - Fab. d'appareils de levage et de manutention, de matériel pour industries lourdes.
- 21 - 2 - Fab. de matériel ferroviaire.
- 21 - 3 - Fab. de machines-outils, d'outillage mécanique, de matériel de soudure.
- 21 - 4 - Fab. de machines agricoles.
- 21 - 5 - Fab. de machines pour les industries alimentaires, les industries chimiques, la meunerie, la minoterie, fab. de machines de conditionnement et d'emballage.
- 21 - 6 - Fab. de machines à coudre et de machines pour chaussures.
- 21 - 7 - Fab. de machines pour les industries textiles.
- 21 - 8 - Fab. de machines pour les industries du papier et du carton et pour l'industrie de l'imprimerie.

22. MECANIQUE GENERALE

- 22 - 0 - Ateliers de mécanique générale.
- 22 - 1 - Artisans mécaniciens ruraux.
- 22 - 2 - Revêtement et traitement des métaux.
- 22 - 3 - Mécanique de précision.
- 22 - 4 - Modeleurs mécaniciens.
- 22 - 5 - Usines de constructions mécaniques à activités multiples.
- 22 - 6 - Fab. d'armes de guerre.
- 22 - 7 - Fab. d'armes de chasse, de tir et de défense.

23 et 24. ARTICLES METALLIQUES DIVERS

- 23 - 1 - Emboutissage, découpage, sciage de métaux.
- 23 - 2 - Décolletage, tournage, boulonnnerie, visserie décolletée.
- 23 - 3 - Estampage, forge matriçage, boulonnnerie ou visserie estampée forgée.
- 23 - 4 - Fab. de ressorts.
- 23 - 5 - Fab. de chaînes mécaniques.
- 23 - 6 - Fab. d'outillage à main.
- 23 - 7 - Fab. d'articles de quincaillerie.
En ce qui concerne le sous-groupe 23 - 72 - fab. de menuiserie métallique, sont exclues les entreprises qui n'en effectuent que la pose.
- 24 - 1 - Fab. d'articles de ferblanterie, tôlerie.
- 24 - 2 - Fab. d'articles de ménage et similaires.
- 24 - 3 - Coutellerie.
- 24 - 4 - Fab. de mobilier métallique.
- 24 - 5 - Fab. d'emballage et de conditionnement métalliques, y compris le report du 59 - 260.
- 24 - 6 - Fab. de tuyaux métalliques flexibles.
- 24 - 7 - Fab. de petits articles métalliques.
- 24 - 71 - Fab. d'aiguilles, d'épingles et d'articles métalliques pour papeteries et similaires.
- 24 - 72 - Fab. d'articles métalliques d'équipement, à l'exception des établissements fabriquant d'une façon accessoire des fermoirs pour sacs et des agrafes sur rubans et dont l'activité principale relève d'une industrie autre que la métallurgie.

24 - 73 - Fab. d'articles métalliques pour mercerie (à l'exception des établissements fabriquant d'une façon accessoire des fermetures à glissières et dont l'activité principale relève d'une industrie autre que la métallurgie).

24 - 74 - Fab. de fournitures métalliques pour parapluies, ombrelles, cannes et parasols.

24 - 75 - Fab. d'abrasifs métalliques, y compris le report du 59 - 160.

24 - 76 - Fab. d'articles divers.

25. CONSTRUCTIONS NAVALES

- 25 - 0 - Constructions navales : mixtes (fer et bois) lorsque l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement relève de la métallurgie.
- 25 - 2 - Constructions navales maritimes en fer.
- 25 - 32 - Forgerons de marine.
- 25 - 33 - Mécaniciens de marine.
- 25 - 4 - Chantier fluvial et construction d'embarcations dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.
- 25 - 41 - Construction et réparation de péniches et automoteurs dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.
- 25 - 43 - Constructions d'embarcations (dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux).
- 25 - 6 - Démolition de navires.

26. AUTOMOBILES, CYCLES

- 26 - 1 - Constructions d'automobiles.
- 26 - 2 - Construction et réparation de carrosserie de remorques et de bennes.
- 26 - 3 - Fab. d'accessoires et de pièces détachées pour l'automobile.
- 26 - 4 - Réparation de véhicules automobiles.
- 26 - 5 - Fab. de motocycles, pièces détachées et accessoires de motocycles.
- 26 - 6 - Fab. de cycles et pièces détachées de cycles.
- 26 - 7 - Réparation de motocycles et cycles.

27. CONSTRUCTION AERONAUTIQUE

- 27 - 0 - Usine d'aviation, construction aéronautique.
- 27 - 1 - Construction de cellules d'avions, de planeurs, etc...
- 27 - 2 - Construction de moteurs de propulsion.
- 27 - 3 - Construction d'hélices et moulinets.
- 27 - 4 - Construction de matériel d'équipement des aéronefs, d'appareils de bord.
- 27 - 5 - Construction de matériels électriques et radioélectriques spéciaux de bord.
- 27 - 6 - Construction de matériel d'armement de bord.
- 27 - 7 - Construction de matériel de terrain et d'exploitation au sol.
- 27 - 8 - Construction et installation de matériels divers d'essais aéronautiques.
- 27 - 902 - Recherche et documentation : aéronautique uniquement.

28. CONSTRUCTION ELECTRIQUE

- 28 - 0 - Construction de matériel électrique.
- 28 - 1 - Construction de gros matériel électrique et de machines électriques de toutes puissances.
- 28 - 2 - Fab. de fils et câbles isolés pour l'électricité.
- 28 - 3 - Fab. d'isolants.
- 28 - 4 - Construction de petit appareillage électrique d'installation.
- 28 - 5 - Construction de compteurs et d'appareils électriques de mesure.
- 28 - 6 - Construction d'appareils divers.
- 28 - 7 - Fab. de piles et d'accumulateurs.
- 28 - 8 - Fab. de lampes électriques d'éclairage, y compris les verreries mécaniques intégrées.
- 28 - 9 - Construction d'appareils radioélectriques.

29. PRECISION, HORLOGERIE ET OPTIQUE

- 29 - 0 - Industrie de précision.
- 29 - 1 - Fab. de compteurs mécaniques, d'appareils mécaniques de régulation ou de contrôle.
- 29 - 2 - Fab. d'appareils de pesage.
- 29 - 3 - Fab. d'instruments de précision et d'optique, d'optique de lunetterie.
- 29 - 4 - Fab. de matériel photographique et cinématographique.
- 29 - 5 - Fab. d'horlogerie.
- 29 - 6 - Fab. de roulements et butées, de calibres.
- 29 - 7 - Fab. de machines de bureau.
- 29 - 8 - Fab. de matériel médico-chirurgical, sauf sous-groupe 29-842.

RUBRIQUES DIVERSES

- 33 - 410 - Charpente en fer et construction métallique. Etablissement dont la fabrication constitue l'activité principale.
- 33 - 411 - Fab. d'éléments de charpente en fer ; établissement dont la fabrication constitue l'activité principale à l'exclusion des entreprises ou établissements travaillant directement à la construction de bâtiments ou à l'exécution des travaux publics et utilisant toute leur fabrication.
- 33 - 430 - Maisons métalliques, fab. et montage d'éléments métalliques lorsque la fourniture et la pose ne nécessitent pas l'intervention d'autres corps d'état du bâtiment.

Dans le 33 - 640 - Les établissements effectuant des installations téléphoniques dans les établissements industriels, commerciaux, administratifs ou autres lieux et dont cette activité constitue l'accessoire d'une entreprise relevant d'une industrie comprise dans la nomenclature.

33 - 751 - Fab. et pose de paratonnerres.
34 - 800 - Etablissements effectuant des installations électriques souterraines ou aériennes dont cette activité constitue l'accessoire d'une entreprise relevant des industries comprises dans la nomenclature.

36 - 11 - Fab. de meules agglomérées, meules émeri.
37 - 54 - Fab. de garnitures de friction.
49 - 460 - Fab. de montures de parapluies, cannes, etc..., en métal, dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.

49 - 470 - Fab. de boutons et boucles en métal.

53 - 333 - Fab. de literie (métallique) dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.

55 - 21 - Fonderie de caractères.

55 - 233 - Gravure chimique.

56 - - Orfèvrerie.

57 - 160 - Fab. de jouets et yeux en métal dont l'activité principale consiste à travailler et à utiliser les métaux.

57 - 170 - Fab. de jeux automatiques, distributeurs automatiques, d'automates, lorsque l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.

57 - 180 - Fab. de maquettes et de modèles réduits, de véhicules, d'avions, de navires, de bâtiments et de constructions diverses, lorsque l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser les métaux.

Dans le 57 - 2 - Fab. d'articles de sport (les entreprises dont l'activité principale consiste à travailler ou à utiliser le métal).

57 - 3 - Fab. de voitures d'enfants et d'articles de puériculture.

58 - 14 - Fab. et réparation d'instruments à vent et d'instruments de batterie ou à percussion.

58 - 2 - Fab. de machines parlantes, de phonographes, de machines à enregistrement du son.

Dans le groupe 59 - Les fabriques d'articles métalliques pour le bureau et les fab. d'articles de Paris et établissements ressortissant à l'industrie et à la transformation des matières plastiques lorsque ces industries étaient précédemment régies par une convention « métallurgie ».

60 - 11 - Fab. de bronze et de fonte d'art et d'ornement.

60 - 12 - Fab. de luminaires et de ferronnerie d'art.

60 - 13 - Articles de piété en métal, articles d'art religieux.

60 - 14 - Fab. d'articles funéraires, d'ornements funéraires en métal.

73 - 400 - Commerce et récupération des métaux ferreux et non ferreux.

95 - 371 - Centre d'apprentissage (centre d'entreprise ou interentreprises de la métallurgie).

95 - 372 - Centre de formation professionnelle accélérée (centre d'entreprise ou interentreprises de la métallurgie).

Les dispositions de la présente convention sont également applicables aux entreprises de traitement de résidus métallurgiques ainsi qu'aux fours à coke métallurgique, moulins à scories, cimenteries des laitiers, agglomération de minerais, produits réfractaires, carrières, pierres à chaux, castine, dolomie et fours à chaux lorsque ces exploitations font partie d'une entreprise sidérurgique et parties accessoires.

Il en sera de même en ce qui concerne le personnel des carrières (pierres à chaux, castine, dolomie) et fours à chaux faisant partie d'un établissement sidérurgique. Toutefois, leurs taux de salaires, classifications et coefficients ne devront pas être inférieurs à ceux de leur industrie d'origine.

Le personnel des carrières (pierres à chaux, castine, dolomie, etc...) et fours à chaux, dépendant d'une entreprise sidérurgique, aura le choix entre la convention qui

régit son industrie d'origine et la présente convention. Toutefois, leurs taux de salaires, classifications et coefficients ne devront pas être inférieurs à ceux de leur industrie d'origine.

Elles s'appliquent également à tout le personnel relevant des activités accessoires de ces industries ainsi qu'aux travailleurs des établissements métallurgiques, même lorsqu'ils ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie (par exemple, travailleurs du bâtiment, des transports, des livraisons, médecins du travail, conseillers du travail, assistantes sociales, etc...). Toutefois, les taux de salaires, classifications et coefficients, de même que les garanties inhérentes à leur profession, emploi ou fonction d'origine, ne devront pas être inférieurs à ceux de leur industrie d'origine.

Elles sont applicables aux établissements et associations dont l'activité essentielle relève de la métallurgie et qui doivent y être assimilés tels que : Bureau Véritas, A.F.N.O.R. notamment classés sous la rubrique 67-01, Associations des propriétaires d'appareils à vapeur, maisons d'importation et d'exportation de produits métallurgiques et mécaniques, etc...

Elles sont applicables non seulement aux entreprises de fabrication et de construction ci-dessus énumérées mais encore aux entreprises de réparation, d'installation et d'entretien.

Elles s'appliquent également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

La présente convention s'applique également aux voyageurs, représentants, placiers relevant des industries comprises dans le champ d'application défini ci-dessus, les conditions particulières applicables à leur profession feront l'objet d'un additif à la présente convention.

C.G.T.

Dans les articles de la présente convention, il est convenu d'appeler « diplômés débutants » et « ingénieurs et cadres » les salariés mensuels répondant aux conditions ci-après :

A. — DIPLOMES DEBUTANTS

a) Diplômés aux termes de la loi du 10 juillet 1934 et des décrets des 10 octobre 1937 et 12 décembre 1937 et de tous textes légaux qui pourront éventuellement modifier ces lois et décrets postérieurement à la signature de la présente convention.

b) Anciens élèves diplômés de :

l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales ; l'Ecole libre des Sciences Politiques ; les Ecoles supérieures de Commerce reconnues par l'Etat ; l'Ecole supérieure des Sciences Économiques et Commerciales de l'Institut Catholique de Paris ; l'Ecole de Haut Enseignement Commercial pour les jeunes filles.

Cette liste pouvant être complétée

C.G.T.

C.F.T.C.

à la demande des directions d'écoles par accord entre les parties contractantes.

c) Agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les Facultés françaises.

Quelle que soit la fonction qu'ils exercent avant d'être éventuellement titularisés dans une des fonctions répondant aux conditions définies au paragraphe B ci-après, ces diplômés gardent la garantie de « diplômés débutants » pendant une période qui englobe au maximum les cinq premières années de pratique industrielle et dans les conditions précisées à l'annexe numéro V concernant les classifications.

B. — CHEFS D'ATELIERS, INGENIEURS ET CADRES

Chefs d'ateliers, ingénieurs, assimilés à ingénieurs et cadres supérieurs — diplômés et autodidactes — dont les fonctions sont définies à l'annexe 3 de la présente convention concernant les classifications ou dont les fonctions peuvent être assimilées à certaines de ces définitions de fonction.

DURÉE

ARTICLE 3

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de sa signature. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée sauf dénonciation.

Pour la première année, l'avis de dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes doit être présenté un mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

ARTICLE 4

La présente convention entre en vigueur à la date du

AVANTAGES ACQUIS

ARTICLE 5

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs acquis par les travailleurs dans l'entreprise ou l'industrie lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à la date d'application de la présente convention, notam-

ment en ce qui concerne la valeur relative des coefficients hiérarchiques individuels. Dans le même esprit, les clauses de la présente convention remplacent les contrats individuels ou collectifs existant à cette même date, y compris les contrats à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les travailleurs.

ACCORDS

ARTICLE 6

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent en aucun cas faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur la base de la région, de la localité ou de l'établissement, postérieurement à la signature de la présente convention.

REPRÉSENTATIVITÉ

ARTICLE 7

Sont considérées comme organisation représentative, sur le plan de l'établissement, les organisations syndicales remplissant les conditions prévues par la jurisprudence et affiliées, en outre, à une fédération nationale ayant discuté la convention collective nationale de la Métallurgie.

BRANCHES INDUSTRIELLES OU ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES PARTICULIÈRES

ARTICLE 8

Afin de permettre une adaptation rationnelle des clauses générales de la présente convention aux conditions propres à chacune des branches industrielles ou activités professionnelles particulières, il est convenu que des clauses spéciales concernant notamment les conditions de travail, indemnités diverses, déplacements, etc..., seront définies et figureront en annexe à la présente convention.

CHANGEMENT D'ENTREPRISE ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

ARTICLE 9

Les employeurs s'interdisent de recourir à tout moyen direct ou indirect ayant pour objet de limiter les possibilités pour les salariés de changer d'entreprise notamment en vue d'obtenir une situation plus avantageuse.

La non observation des dispositions ci-dessus entraîne pour le délinquant l'obligation de verser des dommages-intérêts tant aux syndicats intervenant au nom de la profession qu'au salarié lésé. Pour ce dernier, les dommages-intérêts ne doivent pas être inférieurs au montant d'une année des salaires touchés chez le dernier employeur.

Exercice des droits relatifs à l'action syndicale et à la liberté d'opinion

ARTICLE 10

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

En particulier, les salariés peuvent recourir à la grève dans les formes qu'ils auront décidées.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou professionnelles du travailleur, 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 pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles d'une part auprès des directions compétentes d'usines ou d'ateliers ou de chantiers ou de bureaux et, d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral.

ARTICLE 11

Le libre exercice de l'action syndicale doit comprendre tous les actes qui découlent de l'activité syndicale, par exemple le temps nécessaire sera accordé aux responsables syndicaux pour assurer leurs obligations.

Sur demande écrite de leur organisation, les syndiqués mandatés peuvent obtenir un congé pour assister aux congrès, assemblées générales, missions d'étude, conseil d'administration d'organisme de Sécurité sociale ou d'Allocations familiales, etc..., sans réduction de la durée de leurs congés payés.

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant sont mis dans chaque établissement à la disposition des différentes organisations syndicales pour leurs communications, lesquelles sont affichées sans contrôle préalable de l'employeur.

Les publications syndicales peuvent être distribuées et les cotisations syndicales collectées à l'intérieur de l'établissement.

Toutes facilités doivent être accordées aux syndiqués pour tenir leurs réunions ou permanences dans l'établissement (notamment mis à leur disposition d'un local). Les délégués locaux, régionaux, départementaux ou nationaux peuvent participer à ces réunions.

Le droit syndical ne peut souffrir d'entraves quelconques qui seraient contraires aux engagements souscrits.

En conséquence, et sous aucun prétexte, un travailleur ne peut subir de sanctions ou birmades du fait de son activité syndicale.

ARTICLE 12

— Délégués syndicaux —

Indépendamment des délégués élus, les organisations signataires de la convention collective ou leurs syndicats affiliés choisissent et accréditent auprès de la Direction de chaque établissement, un ou plusieurs représentants choisis parmi le personnel et dénommés « délégués syndicaux ».

Ces délégués, chacun en ce qui le concerne, ont qualité pour présenter à la direction les désiderata de leurs organisations respectives. Ils sont, en outre, qualifiés pour intervenir auprès de la direction en faveur d'un membre de leur organisation, lorsque les délégués du personnel,

n'auront pu obtenir une solution satisfaisante.

Les délégués syndicaux ont la faculté de se faire accompagner par un membre de leur organisation qui ne fait pas partie de l'entreprise.

Les délégués syndicaux participent aux travaux du comité d'entreprise, ainsi qu'aux réunions des délégués du personnel, et ils disposent de 20 heures par mois pour l'exercice de leur mandat, payées dans les mêmes conditions que celles attribuées aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise et d'établissement.

ARTICLE 13

Toute violation des dispositions incluses dans les articles 10, 11 et 12 ci-dessus est soumise à une commission paritaire qui statue dans un délai de 15 jours.

Cette commission, présidée par un inspecteur du travail est composée en nombre égal d'employeurs et de salariés désignés par les organisations syndicales locales, régionales ou départementales d'employeurs et de salariés.

La composition de cette commission peut varier suivant les litiges et les catégories de salariés intéressés.

Si la commission constate par exemple qu'un travailleur a été congédié, mis à pied, déplacé, rétrogradé ou sanctionné d'une façon quelconque en violation des dispositions incluses dans les articles 10, 11 et 12 ci-dessus, la sanction est annulée de plein droit ainsi que tous ses effets.

Un procès-verbal des délibérations et une copie de la décision sont communiqués aux intéressés.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour le travailleur d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Délégués du personnel (1)

ARTICLE 14

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Dans les établissements occupant de cinq à neuf salariés, il peut être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote au scrutin secret.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les travailleurs ont la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant de leur syndicat, au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.

(1) Les articles ci-dessous ne forment pas un tout mais doivent être complétés par les textes en vigueur, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète. (Loi du 16 avril 1946, J.O. du 17. Loi du 7 juillet 1947, J.O. du 8.)

ARTICLE 15

Le nombre des délégués à élire dans un établissement est fixé comme suit :

Délégués titulaires	Délégués suppléants
10 à 25 salariés	1 1
26 à 50 salariés	2 2
51 à 75 salariés	3 3
76 à 100 salariés	4 4
101 à 250 salariés	6 6
251 à 500 salariés	8 8
501 à 750 salariés	10 10

plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ce nombre peut être modifié par accord entre les parties sans toutefois pouvoir être réduit.

Le personnel est réparti en deux collèges :

1^o Ouvriers et employés ;

2^o Ingénieurs, chefs de service, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et assimilés.

Le nombre des collèges peut être modifié par accord entre les organisations syndicales représentatives dans l'établissement et l'employeur.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail décide de cette répartition.

Le rattachement des V.R.P. à un collège électoral comportant d'autres catégories de salariés doit se faire, en accord avec la direction, les organisations syndicales représentatives, dans l'établissement des autres catégories et celles des V.R.P. En cas de désaccord, il est fait appel à l'arbitrage de l'inspection du travail.

En raison du scrutin proportionnel, l'établissement ne peut être divisé en circonscriptions et les délégués sont compétents pour l'ensemble de leur collège dans l'établissement.

ARTICLE 16

— Electorat —

C.G.T.

Sont électeurs tous les salariés des deux sexes (y compris les travailleurs à l'extérieur, tels que V.R.P., monteurs, etc...) ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise.

Le temps pendant lequel le travailleur a cessé de faire partie de l'entreprise par suite de licenciement abusif et notamment pour activité politique ou syndicale est considéré comme temps de présence dans l'entreprise.

Les travailleurs à domicile sont électeurs dans le cadre de l'arrêté du 30 septembre 1946 et dans les conditions prévues à l'alinéa premier du présent article.

Toute condamnation de droit commun dont la cause est politique ou syndicale ne supprime pas l'électorat.

Sont privés de leur droit électoral les salariés qui ont été condamnés pour indiginité nationale.

C.F.T.C.

Sont électeurs tous les salariés des deux sexes (y compris les travailleurs à l'extérieur tels que V.R.P., monteurs, etc...) âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 (privation de droit civique et politique).

Le temps pendant lequel le travailleur a cessé de faire partie de l'entreprise par suite de licenciement abusif et notamment s'il est constaté par la commission paritaire prévue à l'article 11 ci-dessus est considéré comme temps de présence dans l'entreprise.

Les travailleurs à domicile sont électeurs dans le cadre de l'arrêté du 30 septembre 1946 et dans les conditions prévues à l'alinéa premier du présent article.

ARTICLE 17

— Éligibilité —

C.G.T.

Sont éligibles, à l'exception des descendants, descendants, frères, sœurs, conjoints et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise.

C.F.T.C.

Sont éligibles, à l'exception des descendants, descendants, frères, sœurs, conjoints et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs citoyens français ou de l'Union Française, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé au moins six mois dans l'entreprise.

Ne sont pas éligibles les électeurs qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives dans l'établissement, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux articles 16 et 17, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins de la moitié de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

De même, l'inspecteur du travail peut accorder des dérogations aux conditions d'âge, ainsi qu'à l'exigence de savoir lire et écrire (1), à la demande des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

ARTICLE 18

— Elections —

La date des élections doit se situer chaque année, dans le courant du mois d'avril.

Cette date est annoncée au moins un mois à l'avance par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis est accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives à l'électorat et à l'éligibilité doivent être formulées au moins deux jours ouvrables avant le dépôt des listes de candidats.

Les listes de candidats sont présentées au moins quinze jours pleins avant le jour du scrutin ; elles sont affichées par les soins de la direction dans les mêmes conditions que précédemment et, au plus tard, dix jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.

Dans chaque service, fraction de service, etc..., des panneaux spéciaux en nombre suffisant sont réservés pendant la période électorale pour l'affichage des communications concernant celles-ci, notamment :

1^o Avis de scrutin ;

2^o Listes électorales par collège ;

3^o Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4^o Les convocations des réunions pour le choix des candidats, les comptes rendus de mandat et l'exposé de leur

(1) NOTA. — Savoir lire et écrire, ceci vise en particulier les travailleurs nord-africains ou étrangers qui ne sauraient pas lire et écrire le français.

programme par les candidats et les organisations syndicales qui les présentent ;

5° Listes des candidats ;

6° Exposé des programmes électoraux ;

7° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections sont communiqués par les soins du chef d'entreprise aux V.R.P., travailleurs à domicile, ou en déplacement en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE 19

— Modalités du vote —

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction en accord avec les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Toutes dispositions doivent être prises pour que le personnel travaillant par poste ou de nuit puisse participer au vote pendant ses heures de travail.

Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

L'organisation du scrutin est réalisée dans les meilleures conditions et après accord entre la direction et les organisations syndicales présentant des listes de candidats. Au cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'Inspecteur du Travail est saisi du litige.

Il est laissé la liberté entière aux organisations syndicales représentatives dans l'établissement pour la présentation de leur liste de candidats.

Les bulletins sont de couleurs différentes pour les différentes listes présentées.

Dans chaque collège, il est procédé à deux votes séparés : l'un pour les délégués titulaires ; l'autre pour les délégués suppléants.

Dans le cas de vote simultané, les bulletins titulaires et suppléants doivent porter un signe distinctif très apparent.

Au premier tour, les listes sont présentées par la ou les organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Si le nombre des votants (bulletins blancs ou nuls compris) est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin. Les électeurs pourront alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

C.G.T.

Dans chaque collège les listes peuvent comporter des candidats n'appartenant pas à ce collège.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège de deux électeurs les plus âgés et des deux plus jeunes présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émarginement des électeurs et le dépouillement du scrutin d'un employé du service de la paye.

C.F.T.C.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque organisation présentant une liste peut désigner un de ses représentants travaillant ou non dans l'établissement pour assister aux opérations de vote.

Lorsque le bureau a une décision à prendre, l'employé préposé aux émarginements a simplement voix consultative. En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle en présence du bureau de vote.

Les bulletins de vote sont disposés à proximité des isoires et mis à la disposition des électeurs sous le contrôle du bureau de vote.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme qui leur sera remise à l'avance par la direction.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, doivent être fournis par la direction qui a également à organiser les isoires.

Les électeurs absents de l'entreprise le jour des élections peuvent voter par correspondance. Le vote a lieu dans ce cas obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance sont remises dès l'ouverture du scrutin au bureau de vote, qui procède à l'ouverture des enveloppes et au dépôt des bulletins dans les urnes.

ARTICLE 20

— Dépouillement. Procès-verbal —

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

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre), ainsi que le raturage des noms sur une liste, ne sont pas pris en considération, le bulletin demeurant valable sans qu'il soit tenu compte des modifications apportées.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste, que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés.

C.G.T.

Le nombre des suffrages d'une liste est obtenu en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de sièges à pourvoir.

C.F.T.C.

Le nombre des suffrages d'une liste est obtenu en divisant le total des voix des candidats de cette liste par le nombre de candidats présentés sur la liste.

Les candidats sont proclamés élus par le bureau de vote d'après l'application des dispositions de la loi du 7 juillet 1947 et celles du présent article, dans l'ordre de leur présentation sur leur liste, sauf lorsqu'il a été valablement fait usage du vote préférentiel défini ci-dessus.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu, un autre affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé, un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix qui statue d'urgence selon les modalités prévues en matière de contentieux électoral. (Décret organique du 2 février 1852.) La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de Cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914. Il est porté devant la Chambre civile qui statue définitivement.

ARTICLE 21

— Durée du mandat —

Les délégués sont élus au mois d'avril de chaque année pour une durée d'un an.

Ils sont rééligibles.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des délégués en fonctions continuera à courir jusqu'aux prochaines élections, mais le mandat des nouveaux élus viendra à expiration au mois d'avril de l'année suivante.

ARTICLE 22

— Fin du mandat —

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par décès, démission, résiliation de contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Les délégués titulaires et suppléants sont révocables en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui les a présentés, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège qui les a élus.

ARTICLE 23

— Garanties —

En cas de faute lourde dont la preuve incombe à l'employeur, la demande éventuelle de licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant doit être obligatoirement soumise à l'assentiment du comité d'entreprise et de l'ensemble des délégués.

En cas de faute lourde, si la mise à pied décidée à priori par l'employeur est jugée injustifiée à la majorité par le comité d'entreprise et les délégués du personnel, la réintégration se fera de droit immédiatement après la décision du comité d'entreprise et des délégués du personnel et l'intéressé ne devra subir, du fait de sa mise à pied, aucune réduction de sa rémunération.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise uniquement à l'ensemble des délégués du personnel.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement.

Les délégués ne peuvent jouir de traitement de faveur. Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Sous réserve des dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article, ne peuvent en aucun cas être congédiés, mis à pied, déplacés ou rétrogradés :

1° Les délégués pendant la durée de leur mandat et les deux années qui suivent.

2° Les candidats dès le dépôt des candidatures et pour les non élus jusqu'à l'expiration du mandat pour lequel ils avaient postulé.

ARTICLE 24

— Remplacement —

Lorsqu'un délégué titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant et choisi par ladite organisation syndicale. Lorsqu'un délégué suppléant devient titulaire ou qu'il vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par le premier candidat non élu de la liste de titulaires du même collège de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire ou le suppléant dont les fonctions ont cessé, et ainsi de suite jusqu'à épuisement de cette liste. On prend ensuite la liste de suppléants présentée par la même organisation syndicale dans le même collège.

Le mandat des délégués titulaires ou suppléants ainsi nommés prend fin à l'expiration des fonctions de ceux qu'ils remplacent.

Lorsque les deux listes d'une organisation syndicale sont épuisées et qu'il y a lieu d'effectuer le remplacement d'un délégué appartenant aux listes de cette organisation syndicale, il est procédé dans le collège à des élections générales.

Dans ce cas, les délégués sont élus pour le temps restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat des délégués sortants.

ARTICLE 25

— Attributions —

Les délégués ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives ; les salariés restent cependant libres de présenter eux-mêmes, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations à leurs chefs ou à la direction.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires ainsi que des classifications professionnelles.

A cet effet, ceux-ci doivent leur être communiqués par la direction qui devra, en outre, les tenir au courant de toutes les modifications apportées.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations concernant l'application de toutes les dispositions du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale et la formation professionnelle.

Même lorsqu'il existe un comité d'hygiène et de sécurité, ils peuvent proposer toutes mesures utiles, en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ils peuvent aussi proposer toutes mesures préventives qu'ils jugeraient nécessaires.

Ils peuvent également saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application

dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

La direction est tenue d'aviser les délégués du personnel intéressés de la venue ou de la présence de l'Inspecteur du Travail dans l'établissement.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité.

ARTICLE 26

— Exercice du mandat —

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués un local et le matériel nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et de se réunir.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par la direction ou son représentant au moins une fois par mois, aux heures fixées en accord avec la direction et affichées dans l'atelier, le chantier ou le service, six jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence sur leur demande ou sur celle de la direction.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués titulaires sont en outre reçus individuellement sur leur demande ; dans ce cas, ils sont toujours accompagnés d'un délégué suppléant.

En cas d'absence de tout délégué suppléant, le délégué titulaire est accompagné du représentant de l'organisation syndicale sur la liste de laquelle il a été élu.

Ces réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf accord des délégués.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et que les délégués aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci sur leur demande en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier les délégués peuvent résumer les points à discuter et les fixer par écrit dans une note qu'ils remettront à la direction deux jours avant la réception. Chaque question examinée figure sur un registre tenu par la direction et mis à la disposition du personnel et sur lequel est également consignée la réponse qu'elle fait connaître aux délégués dans un délai qui ne doit pas excéder trois jours.

Questions et réponses sont en outre portées à la connaissance des délégués par une note officielle émanant de la direction.

Les délégués peuvent utiliser les panneaux prévus à l'article 11 dans les conditions déterminées par le dit article pour faire connaître au personnel les questions posées à la direction et ses réponses ainsi que toutes autres communications.

La compétence d'un délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu. Pour les questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel, cette compétence s'étend à tout l'établissement.

Un délégué peut, pour des questions particulières, faire appel à la compétence d'un autre délégué de l'entreprise.

Il peut de plus proposer à la direction la consultation de tiers compétents, même étrangers à l'établissement.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assis-

ter d'un représentant de leur organisation syndicale travaillant ou non dans l'établissement.

Ce représentant peut être un responsable d'une des organisations syndicales de l'industrie.

ARTICLE 27

— Délégation générale —

Dans les entreprises groupant plusieurs usines ou services, sur la demande d'une des fédérations syndicales nationales les plus représentatives dans l'entreprise, et au moins une fois par an pour chaque fédération, la direction générale est tenue de recevoir collectivement une délégation comprenant des délégués de chaque usine ou service,

Les membres de cette délégation générale sont désignés dans chaque usine ou service par l'ensemble des délégués.

Ils étudient toutes les questions intéressant l'ensemble du personnel et qui n'ont pu être résolues sur le plan de l'établissement.

ARTICLE 28

— Indemnisation —

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Cette limite est ramenée à quinze heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles, dans les entreprises groupant cinq à dix salariés.

Le mode de détermination du temps passé par les délégués pour l'exercice de leurs fonctions fait l'objet d'un accord entre organisations syndicales représentatives après avis de la direction.

Ce temps leur est payé comme temps de travail, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, notamment pour prendre des renseignements à l'Inspection du Travail et à l'organisation syndicale.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps, un salaire inférieur à celui qu'ils auraient touché s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé par les représentants syndicaux prévus à l'article 26 ci-dessus s'ils sont salariés de l'entreprise, leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions.

Les délégués du personnel et les représentants syndicaux ne doivent subir aucune perte de salaire du fait des déplacements qu'ils peuvent être amenés à effectuer, notamment en application des dispositions des articles 25, 26 et 27 ci-dessus.

Il leur est alloué en outre une indemnité de déplacement permettant des conditions de nourriture et de logement convenables et couvrant les frais de transport.

En cas de voyage de nuit, un repos compensateur leur est accordé.

ARTICLE 28 bis

— Délégués des jeunes —

C.G.T.

C.F.T.C.

Dans les établissements comptant au moins cinq jeunes travailleurs de 14 à 21 ans, ceux-ci formeront un collège électoral distinct.

C.G.T.**C.F.T.C.****C.G.T.****C.F.T.C.**

a) Les délégués des jeunes ont pour mission :

— De veiller à l'application du code du travail et de toutes dispositions contractuelles et légales relatives à la réglementation du travail des jeunes ;

— De présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles et collectives relatives à leur situation de jeunes.

Ils sont les représentants des jeunes auprès de la direction et exerceront ce rôle dans les mêmes conditions que celles prévues pour les délégués ordinaires du personnel. Ils peuvent se faire accompagner dans leurs démarches et interventions par un délégué adulte ou un responsable syndical.

b) Les délégués des jeunes assistent à toutes les réunions d'intérêt commun qui ont lieu entre les délégués adultes.

Les délégués des jeunes sont membres d'office de la commission des jeunes ou de l'apprentissage, appelée à être créée par les comités.

c) Le délégué des jeunes le plus ancien dans l'établissement assiste aux séances du comité d'entreprise, avec voix délibérative.

d) Le nombre des délégués est fixé comme suit :

De 5 à 25 jeunes travailleurs : 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;

De 26 à 50 jeunes travailleurs : 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;

De 51 à 100 jeunes travailleurs : 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;

De 101 à 250 jeunes travailleurs : 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;

De 251 à 500 jeunes travailleurs : 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;

De 501 à 1.000 jeunes travailleurs : 9 délégués titulaires et 9 suppléants.

Plus 1 délégué titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 500 jeunes travailleurs.

e) Sont électeurs les jeunes travailleurs et apprentis des deux sexes, de 14 à 21 ans, comptant au moins trois mois de présence dans l'entreprise.

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge limite.

L'élection se fait à bulletin secret et aux mêmes conditions que pour les délégués adultes.

f) Sont éligibles les travailleurs des deux sexes, âgés de 18 à 25 ans, comptant au moins trois mois de présence dans l'entreprise.

Les délégués sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives de l'établissement.

Il ne peut y avoir cumul entre les mandats de délégués des jeunes et délégués du personnel ordinaire.

g) L'inspecteur du Travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées, autoriser des dérogations d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence de candidats répondant aux dispositions du paragraphe f.

Comités d'Entreprise ⁽¹⁾

ARTICLE 29

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 25 salariés.

ARTICLE 30

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

	Salariés	Titulaires	Suppléants
25 à 50	2	2
51 à 75	3	3
76 à 100	4	4
101 à 500	6	6
501 à 1.000	8	8
1.001 à 2.000	10	10
Au-dessus de 2.000	12	12

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise désigne un représentant aux séances avec voix consultative.

Le personnel est réparti en deux collèges :

1^o Ouvriers, employés ;

2^o Ingénieurs, chefs de service, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et assimilés.

(1) Les articles ci-dessous ne forment pas un tout mais doivent être complétés par les textes en vigueur, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète. (Ordonnance du 22 février 1945, J.O. du 23, modifiée par la loi du 16 mai 1946, J.O. du 17 et par la loi du 7 juillet 1947, J.O. du 8 et décret du 2 novembre 1945, J.O. du 6.)

Le nombre des collèges peut être modifié par accord entre les organisations syndicales représentatives dans l'établissement et l'employeur.

Dans les établissements occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront au moins un délégué titulaire élu.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales), selon que l'entreprise sera répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, l'Inspecteur divisionnaire du Travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.

Le rattachement des V.R.P. à un collège électoral comportant d'autres catégories de salariés devra se faire en accord avec la direction, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise des autres catégories et celle des V.R.P. En cas de désaccord, il sera fait appel à l'arbitrage de l'Inspection du Travail.

ARTICLE 31

Toutes les dispositions prévues aux articles 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 et 24 s'appliquent aux comités d'entreprise.

ARTICLE 32

— Garanties —

En cas de faute lourde, dont la preuve incombe à l'employeur, la demande éventuelle de licenciement d'un membre du comité d'entreprise (titulaire ou suppléant) doit être obligatoirement soumise à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de faute lourde, si la mise à pied décidée, à priori, par l'employeur est jugée injustifiée par le comité d'entreprise, la réintégration se fait de droit immédiatement après la décision du comité d'entreprise et l'intéressé ne doit subir, du fait de sa mise à pied, aucune réduction de sa rémunération.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement.

Les membres des comités d'entreprise ne peuvent jouir de traitement de faveur.

Chaque membre de comité d'entreprise continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

L'exercice de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Sous réserve des dispositions des alinéas 1 et 2 du présent article ci-dessus, ne peuvent en aucun cas être condamnés, mis à pied, déplacés ou rétrogradés :

1^o Les membres de comité d'entreprise pendant la durée de leur mandat et les deux années qui suivent ;

2^o Les candidats, dès le dépôt des candidatures et pour les non élus jusqu'à l'expiration du mandat pour lequel ils avaient postulé.

ARTICLE 33

— Attributions sociales —

Le comité d'entreprise contribue à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel,

ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

ARTICLE 34

— Attributions économiques —

Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie toutes les suggestions émises par le personnel et propose l'application des suggestions qu'il aura retenues.

Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté des initiatives et des suggestions intéressantes, toute récompense qui lui semble méritée.

b) Il est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :

— Questions relatives à la production, marchés et commandes ayant une influence sur les programmes de fabrication, modifications dans l'organisation de l'entreprise, amélioration et renouvellement de l'outillage, propositions de la direction faites dans le but d'accroître la production et d'améliorer le rendement ;

— Questions ayant une influence sur la gestion et sur la situation financière de l'entreprise, établissement des prix de revient et des prix de vente, demandes et applications d'augmentation de prix ;

— Questions relatives à toutes modifications de la forme juridique de l'entreprise ou, lorsqu'il s'agit d'une société, à toute modification des statuts ;

— Questions ayant une répercussion sur les effectifs et les conditions de travail du personnel.

Les comités peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration.

c) Le chef d'entreprise doit faire, au moins une fois par an, au comité d'entreprise, un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise.

Ce rapport doit, notamment, porter sur le compte d'exploitation, la situation financière de l'entreprise, l'état de la production et des commandes, l'affectation des bénéfices et les projets pour l'exercice suivant. Le chef d'entreprise tient le comité d'entreprise au courant de l'état de réalisation de ces projets par des communications au moins trimestrielles.

Le comité d'entreprise peut émettre toutes observations ou suggestions qu'il estime utiles, sur le rapport annuel et l'état de réalisation des projets exposés par le chef d'entreprise.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer aux membres du comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte de profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents, ainsi que sur la situa-

tion financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui sont obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires, en même temps que le rapport du conseil d'administration par ses représentants auprès de ce conseil.

Dans toutes les sociétés par actions, les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

d) Dans toutes les entreprises et chaque fois que le comité d'entreprise a à connaître des questions comptables, il peut se faire assister d'un expert-comptable pris sur une liste établie dans le ressort de chaque Cour d'appel, par arrêté du Ministre du Travail et du Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, sur la proposition du procureur général. Cet expert-comptable est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable est tenu à répondre à toutes les questions posées par le comité, dans la limite de ses attributions, et peut prendre connaissance, à cet effet, de tous les documents qu'il estime nécessaires.

ARTICLE 35

— Fonctionnement —

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du secrétaire, en accord avec le président.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres. Ces réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance, les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des voix.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Lorsque les propositions faites par le comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions économiques définies à l'article 34 ci-dessus, sont rejetées par le chef d'entreprise ou son représentant, le comité d'entreprise peut en saisir le comité consultatif d'industrie compétent.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises pour information à l'Assemblée Nationale, au Conseil de la République ou aux départements ministériels qu'elles sont susceptibles d'intéresser.

Le comité d'entreprise peut décider également que certaines de ses délibérations seront transmises au Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

ARTICLE 36

— Commissions —

Les commissions créées au sein du comité d'entreprise sont composées de membres élus du comité d'entreprise et de membres du personnel.

C.G.T.

C.F.T.C.

La répartition des présidences des commissions doit refléter la composition syndicale du Comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail.

ARTICLE 37

— Subventions —

L'employeur est tenu de verser au comité d'entreprise :

a) Une subvention destinée à financer le fonctionnement du comité d'entreprise, la tenue de ses réunions et celles de ses commissions, ainsi que la documentation de ses membres ;

b) Une subvention destinée à financer le fonctionnement des institutions sociales qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des retraites.

Le montant de cette subvention est un pourcentage au moins égal à 6 % du produit du salaire horaire effectif moyen dans l'entreprise du professionnel ordinaire (1) par le total des heures de travail effectuées par l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une école d'apprentissage, un centre de formation professionnelle, une institution de logements ouvriers, ce pourcentage est au moins égal au minimum prévu ci-dessus, majoré d'un facteur correspondant aux sommes nécessaires au financement de ces institutions.

Ce pourcentage ne peut être inférieur au pourcentage le plus élevé, calculé dans les mêmes conditions, au cours des trois dernières années précédant l'accord prévu ci-après.

Le montant de la subvention destinée au fonctionnement du comité, l'établissement du pourcentage et la fixation des périodes de références servant de base au calcul de la subvention des œuvres sociales, ainsi que la périodicité des versements de chacune de ces deux subventions fait l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le comité.

En vue de la discussion de cet accord, l'employeur doit notamment fournir au comité d'entreprise le compte détaillé des dépenses susvisées et le relevé des rémunérations perçues par le personnel de l'entreprise, ainsi que tous les éléments d'appréciation nécessaires pris dans les comptes des trois dernières années précédant l'accord. Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable qu'il aura choisi.

Le premier versement doit se faire au plus tard un mois après la conclusion de l'accord et la périodicité des

(1) Pour la C.G.T. ajouter : 4^e catégorie de l'annexe III de la présente convention).

versements ne peut excéder six mois. Aux dates prévues, les fonds sont mis par l'employeur à la disposition du comité d'entreprise dans les conditions déterminées par ce dernier.

Ces subventions ne peuvent, en aucun cas, constituer un facteur de hausse de prix. En conséquence, elles ne peuvent figurer comme élément ni du prix de revient, ni du compte d'exploitation, mais font l'objet d'un poste particulier des charges du compte profits et pertes.

ARTICLE 38

— Indemnisation —

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail, que leur activité s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le mode de détermination du temps passé par les délégués pour l'exercice de leurs fonctions fait l'objet d'un accord entre organisations syndicales représentatives après avis de la direction.

Ils ne peuvent en aucun cas toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux prévus à l'article 30 ci-dessus s'ils sont salariés de l'entreprise leur est également payé comme temps de travail dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Les membres du comité et les représentants syndicaux ne doivent subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du comité d'entreprise. Il leur est alloué, en outre, une indemnité de déplacement permettant des conditions de nourriture et de logement convenables et couvrant les frais de transport.

En cas de voyage de nuit, un repos compensateur doit leur être assuré.

ARTICLE 39

— Règlement intérieur —

Le comité d'entreprise établit son règlement intérieur. Les dispositions de ce règlement sont adoptées à la majorité, sauf lorsque résultant pas des dispositions légales ou de la présente convention elles doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire, du trésorier et, éventuellement, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint ;
- la préparation et la tenue des réunions ;
- les déplacements des membres du comité ;
- les modalités de financement du comité (œuvres sociales et fonctionnement propre) ;
- les modalités d'application des attributions du comité dans le domaine social et dans le domaine économique ;
- le rôle des commissions.

ARTICLE 40

— Comités d'établissement —

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement considéré compte plus de 25 salariés, le comité d'établissement doit comprendre, outre le chef d'entreprise, représenté généralement par le chef d'établissement ou toute autre personne que celui-ci peut se substituer, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article 30 ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Les établissements comptant moins de 25 salariés sont, soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région ou, exceptionnellement pour l'ensemble du territoire en vue de la constitution d'un comité commun.

La composition d'un comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article 30 ci-dessus relatif aux comités d'entreprise. Le président du comité est désigné par la direction de l'entreprise.

Toutes les dispositions prévues aux articles 29 à 39 ci-dessus pour les comités d'entreprise s'appliquent aux comités d'établissement qui ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

ARTICLE 41

— Comité central d'entreprise —

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et des membres titulaires et suppléants. Les membres titulaires et suppléants sont des élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci.

C.G.T.

C.F.T.C.

Les règles de la représentation proportionnelle sont appliquées lors de ces désignations.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant aux séances avec voix consultative.

Le nombre des membres du comité central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait obligatoirement l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise est répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'Inspecteur divisionnaire du Travail dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise décide du nombre de sièges et de leur répartition.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du secrétaire, en accord avec le chef d'entreprise. Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les frais de déplacement et de séjour des membres du comité central d'entreprise, des membres de ses commissions, ainsi que des délégués syndicaux assistant à ses réunions, sont à la charge de l'entreprise.

Toutes les dispositions prévues aux articles 32 à 39 ci-dessus pour les comités d'entreprise s'appliquent aux comités centraux d'entreprise qui ont les mêmes attributions.

Lorsqu'ils le jugent nécessaire pour l'exercice de leurs attributions, les comités centraux d'entreprise peuvent déléguer tout ou partie de celles-ci aux comités d'établissement.

ARTICLE 42

— Cessation d'activité —

Dans le cadre de l'article 24 du décret du 2 novembre 1945, en cas de cessation définitive de l'activité d'un établissement ou d'une entreprise, les biens dont dispose le comité d'établissement ou comité central d'entreprise sont dévolus par ce dernier.

Les modalités pratiques de la dévolution des biens, d'un comité d'établissement, d'un comité d'entreprise ou d'un

comité central d'entreprise, sont décidées par le comité intéressé à la majorité des voix.

L'employeur est tenu de rémunérer chaque liquidateur désigné selon les dispositions prévues à l'alinéa précédent pendant le temps qu'il consacre effectivement à l'accomplissement de son mandat.

La rémunération doit être calculée sur la base du salaire effectif de l'intéressé, au moment de son licenciement.

Lorsqu'un liquidateur est lié par un contrat de travail à un nouvel employeur, ce dernier est tenu de lui laisser dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Salaires

(Le mot salaire désigne indistinctement salaires et appointements.)

ARTICLE 43

— Détermination des salaires —

Les taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés sont déterminés en fonction des principaux éléments suivants :

- A. Le salaire minimum vital ;
- B. Le salaire minimum garanti (coefficient 100) ;
- C. La classification professionnelle et le coefficient hiérarchique y afférent.

Les taux de salaires minima garantis de chaque catégorie, échelon, emploi ou fonction, sont en annexe à la présente convention.

Les classifications et coefficients sont indiqués dans des annexes à la présente convention, y compris ceux particuliers aux différentes branches industrielles.

Salaire minimum vital

C.G.T.

Le salaire minimum vital est un salaire mensuel calculé suivant les normes établies par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Il est revisé en fonction de la hausse du prix des éléments qui servent à le déterminer.

C.F.T.C.

Le salaire minimum vital est établi en fonction d'un budget type.

Il est entendu qu'il est revisé :

1^o Dans sa structure, c'est-à-dire en ce qui concerne la somme des biens et services qui le constituent, chaque fois que le niveau de la production nationale permettra ou que la situation économique exigera qu'une quantité plus grande de biens et services soit mise à la disposition des consommateurs ;

2^o Dans son expression monétaire, trimestriellement, l'année civile étant prise comme base, si la somme des prix, des biens et services qui le constituent a varié en hausse d'au moins 5 % ; on lui appliquera alors la variation constatée.

Salaire mensuel minimum garanti (coefficient 100)

Le salaire mensuel minimum garanti (coefficient 100) est au moins égal au salaire minimum vital défini ci-dessus, majoré de 6,4 %. Il est fixé pour tout le champ d'application territorial de la présente convention, sans qu'il puisse subir d'abattement de zone.

Pour le personnel rémunéré à l'heure

Salaire horaire minimum garanti (coefficient 100).

Le salaire horaire minimum garanti (coefficient 100) est égal à la 173^e partie du salaire mensuel minimum garanti visé ci-dessus.

Salaire horaire minimum garanti de la catégorie.

Le salaire horaire minimum garanti d'une catégorie est le salaire le plus bas fixé pour chaque catégorie professionnelle. Il est obtenu en multipliant le salaire horaire minimum garanti (coefficient 100) par le coefficient hiérarchique de la catégorie divisé par 100.

Salaire horaire individuel garanti.

Le salaire horaire individuel garanti est obtenu en multipliant le salaire horaire minimum garanti (coefficient 100) par le coefficient hiérarchique individuel de chaque intéressé divisé par 100.

Salaire effectif individuel.

Le salaire effectif individuel est le salaire brut effectivement gagné par l'intéressé, constitué par son salaire individuel garanti augmenté de toutes les primes, bonus et gratifications pendant une période déterminée.

Pour le personnel rémunéré au mois

Le salaire mensuel est le salaire correspondant à une durée de travail de 40 heures par semaine ou 173 heures par mois.

Ce salaire est établi forfaitairement en tenant compte que les fêtes légales, les absences de courte durée reconnues justifiées et les congés autorisés par l'employeur ne peuvent venir en déduction du salaire.

Lorsque l'horaire est supérieur à 40 heures par semaine, les appointements individuels sont majorés proportionnellement aux heures effectuées et bénéficient en outre des majorations pour heures supplémentaires.

Les employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, diplômés débutants, chefs d'atelier, ingénieurs et cadres supérieurs, ainsi que tout agent exerçant en permanence un commandement, sont payés exclusivement au mois.

Lorsque pour des raisons particulières les ouvriers sont payés au mois, ils bénéficient des avantages prévus pour les catégories rétribuées mensuellement.

La valeur du point hiérarchique est égale à la 100^e partie du salaire mensuel minimum garanti (coefficent 100) visé ci-dessus.

Salaire mensuel minimum garanti de l'emploi, fonction ou échelon.

Le salaire mensuel minimum garanti d'un emploi, fonction ou échelon est le salaire le plus bas fixé pour chaque emploi, fonction ou échelon. Il est obtenu en multipliant la valeur du point hiérarchique défini ci-dessus par le coefficient hiérarchique de l'emploi, fonction ou échelon.

Salaire mensuel individuel garanti.

Le salaire mensuel individuel garanti est le salaire obtenu en multipliant la valeur du point hiérarchique défini ci-dessus par le coefficient hiérarchique individuel de chaque intéressé.

Salaire effectif individuel.

Cette définition est la même que celle prévue ci-dessus pour le personnel rémunéré à l'heure.

ARTICLE 44

C.G.T.

Les travailleurs sont rémunérés selon leurs catégorie, échelon, emploi ou fonction dans les mêmes conditions, sans qu'il soit tenu compte de leur âge, de leur sexe ou de toutes autres considérations.

C.F.T.C.

Les travailleurs sont rémunérés selon leurs catégorie, échelon, emploi ou fonction, dans les mêmes conditions, sans qu'il soit tenu compte de leur sexe ou de toute autre considération.

Les jeunes travailleurs percevront le même salaire que les adultes de leurs catégorie, échelon, emploi ou fonction lorsque le travail qu'ils fournissent au temps ou au rendement ne sera pas inférieur au travail minimum demandé à un salarié adulte de leur catégorie. La détermination du travail minimum et sa comparaison avec le travail effectué par le jeune travailleur se fera en accord avec les délégués du personnel du collège auquel il appartient.

Si en raison d'une nécessité d'adaptation le travail minimum n'est pas fourni, les salaires des jeunes subiront un abattement de :

14 à 15 ans	25 %
15 à 16 ans	20 %
16 à 17 ans	10 %
17 à 18 ans	5 %

ARTICLE 45

Le travailleur remplissant d'une façon fréquente ou continue les fonctions relevables de diverses catégories d'emploi est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

ARTICLE 46

Toute modification dans le mode de rémunération des travailleurs (horaire ou mensuel, au temps ou au rendement) doit recevoir l'accord des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise s'il s'agit d'une modification collective.

Elle doit recevoir l'accord du ou des intéressés s'il s'agit d'une modification touchant seulement un ou plusieurs salariés.

A défaut d'accord, l'ancien mode de rémunération continuera d'être appliquée.

ARTICLE 47

Dans les cas particuliers où certains salariés sont tenus d'habiter pour les besoins du service dans des logements fournis par l'employeur, il est convenu que la valeur locative de ces logements n'est pas considérée comme faisant partie des salaires.

ARTICLE 48

Pendant les périodes militaires de réserve non provoquées par l'intéressé, les salaires sont dus, déduction faite de la solde brute touchée qui doit être déclarée par l'intéressé.

ARTICLE 49

— Suppression du régime des équivalences —

Toutes les dispositions conduisant à considérer qu'un certain nombre d'heures de présence dans l'établissement équivaut pour la détermination des salaires à un nombre inférieur d'heures de travail effectif sont supprimées.

Les dispositions particulières plus favorables qui auront pu être prises antérieurement à la présente convention sont maintenues.

ARTICLE 50

Les salaires des travailleurs dont la fonction est assimilée à une catégorie, échelon, emploi ou fonction déterminés sont au minimum ceux de cette catégorie, échelon, emploi ou fonction tels que définis aux annexes de la présente convention.

ARTICLE 51

Travail à l'heure ou au temps

Le travail à l'heure ou au temps est celui effectué par le travailleur sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

Travail au rendement

(Cette partie d'article ne s'applique qu'aux travailleurs horaires.)

Le travail au rendement est celui effectué par des travailleurs dont la quantité de travail individuel ou collectif peut être mesurée après avoir été préalablement estimée.

Dans ce cas, le salaire doit être en fonction directe de la quantité de travail fourni.

Travail aux pièces (évalué en temps ou en francs).

Le travail aux pièces est une forme de travail pour laquelle la rémunération est intégralement proportionnelle au nombre de pièces ou d'unités produites.

Travail à la prime.

Le travail à la prime est une forme de travail pour laquelle la rémunération est constituée pour partie d'un élément fixe propre à chaque salarié et pour partie d'un

élément variant, soit en fonction du nombre d'unités produites, soit en fonction de l'application à la partie fixe d'un coefficient fonction lui-même de la production.

Ces deux formes de travail à la prime ne sont données qu'à titre indicatif et leur énumération n'a aucun caractère limitatif.

C.G.T.

Cette forme de travail (travail à la prime) ne devra être utilisée que dans le cas où il sera impossible d'utiliser la forme prévue au paragraphe précédent (travail aux pièces).

C.F.T.C.

Travail à la chaîne.

Le travail à la chaîne est un travail qui implique une succession d'opérations devant conduire à un stade de fabrication déterminée sans qu'il y ait entre les opérations aboutissant à ce stade aucune interruption dans le temps.

Conditions de rémunération du travail au temps

Le salaire horaire minimum pour le travail au temps est le salaire individuel garanti tel que défini par la présente convention.

La rémunération est fonction du temps passé au travail, les pertes de temps dues à des causes indépendantes de la volonté du travailleur étant payées au taux du salaire individuel garanti.

A ce salaire peuvent s'ajouter éventuellement des primes, notamment des primes de rendement indirect et des primes de production telles que définies aux articles 52 et 53.

Conditions de rémunération du travail au rendement

Tous les systèmes de rémunération du travail au rendement ayant un caractère dégressif doivent être abandonnés immédiatement. Toutefois, lorsque les difficultés d'adaptation aux nouvelles formules le justifient, un délai d'application peut être convenu entre la direction et les représentants du personnel.

En aucun cas, ce délai ne peut excéder trois mois à compter de la date de la signature de la présente convention.

En aucun cas, le remplacement d'un ancien système de rémunération du travail au rendement à forme dégressive par un système à forme proportionnelle ou progressive ne doit entraîner une diminution de salaire.

Le salaire pris comme base de calcul dans les différentes formes de rémunération du travail au rendement ne peut en aucun cas être inférieur au salaire minimum garanti de la catégorie définie à la présente convention.

Par conséquent, les formules de rémunération doivent être au moins de la forme ci-après :

$$\begin{array}{c} \text{Salaire individuel garanti} \times \frac{\text{Production réalisée}}{\text{Production normale demandée}} \\ \text{ou salaire individuel garanti} \times \frac{\text{Temps alloué}}{\text{Temps réalisé}} \end{array}$$

Il est entendu que la partie de la rémunération afférente au rendement s'ajoute au salaire individuel garanti.

Pour tous travaux au rendement, sous quelque forme que ce soit, des bons de travail sont préalablement remis au salarié indiquant le nombre de pièces et les temps

d'exécution de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire obtenu.

Les bons réalisés sur un bon de travail ne peuvent en aucun cas compenser les pertes subies sur un autre bon de travail.

En cas de perte de temps due à une cause quelconque indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux au rendement sous quelque forme que ce soit (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, attente de pont, etc.), le temps passé à l'atelier est payé au salarié au taux de son salaire effectif individuel calculé sur la moyenne de la quinzaine précédente, toute heure commencée étant due.

En ce qui concerne le personnel de maîtrise, de manutention, d'outillage, de magasin, de contrôle, d'entretien, c'est-à-dire le personnel dont le travail varie en fonction de la production ou conditionne directement cette dernière, il lui est alloué une prime de rendement qui tient compte du bon moyen réalisé par les travailleurs auxquels il est lié par sa fonction.

Rémunération du travail aux pièces (évalué en temps ou en francs).

Le salaire horaire minimum pour le travail aux pièces ne doit être en aucun cas inférieur au salaire minimum garanti de la catégorie tel qu'il est défini par l'article 43 de la présente convention.

Les temps d'exécution du travail aux pièces doivent être établis de façon à assurer au travailleur d'habileté moyenne un boni supérieur d'au moins 20 % du salaire minimum garanti de sa catégorie, s'ajoutant au salaire individuel garanti.

Rémunération du travail à la prime.

Dans tous les cas de travail à la prime, la partie fixe du salaire (généralement appelée taux d'affûtage) ne peut être inférieure au salaire minimum garanti de la catégorie tel qu'il est défini à la présente convention. Les temps d'exécution du travail à la prime doivent être établis de façon à assurer au travailleur d'habileté moyenne un boni supérieur d'au moins 20 % du salaire minimum garanti de sa catégorie, s'ajoutant au salaire individuel garanti.

Rémunération du travail à la chaîne.

Le salaire minimum individuel pour le travail à la chaîne est le salaire minimum garanti de la catégorie tel qu'il est défini par la présente convention.

Le temps d'exécution de l'ensemble d'un appareil ou d'une partie d'appareil à construire sur une chaîne doit être établi de façon que, pour une cadence, considérée comme normale, les travailleurs soient assurés d'un salaire supérieur d'au moins 25 % du salaire minimum garanti de leur catégorie, s'ajoutant au salaire individuel garanti.

Compte tenu du caractère particulier du travail à la chaîne, les travailleurs qui y sont astreints doivent bénéficier par heure de travail d'un repos de détente, sans que cela entraîne pour eux une perte de salaire.

Détermination des normes de travail.

Dans tous les cas de travail au rendement, la cadence ou les normes de production sont déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

A cet effet, des commissions de contrôle des cadences et des normes doivent être constituées.

Ces commissions comprennent des représentants de la direction et, là où ils existent, des représentants du comité d'entreprise, du comité mixte à la production et du comité d'hygiène et de sécurité. Elles comprennent des

délégués du personnel qualifiés pour le travail dont ressort la cadence ou la norme à contrôler.

Le médecin d'usine fait également partie de la commission.

D'une façon générale et en application de ce qui précède, toutes les normes de travail exprimées en francs doivent être remplacées par des normes exprimées en temps dès la signature de la présente convention.

Il ne peut être procédé à une révision des normes de rendement sous quelque forme que ce soit sans une modification correspondante de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication, sauf toutefois dans des cas spéciaux et dans tous les cas en accord avec la commission de contrôle des cadences et des normes.

Les représentants du personnel, dans tous les cas ci-dessus, peuvent se faire assister par des personnes compétentes de leur organisation syndicale.

ARTICLE 52

— Prime de rendement indirect —

Dans toutes les entreprises ressortissantes de la présente convention, il est institué des primes de rendement indirect qui s'appliquent à l'ensemble du personnel ne traçant pas au rendement tel que défini à l'article précédent.

Dans chaque établissement, la direction, en accord avec le comité d'entreprise et les délégués du personnel, en détermine le montant et les modalités d'application.

ARTICLE 53

C.G.T.

Production.

Les employeurs s'engagent :

A accorder à l'ensemble du personnel une rémunération en fonction de la production générale de l'entreprise; cette rémunération doit être payée tous les quinze jours au personnel horaire, et tous les mois au personnel mensuel. Dans certains cas, les échéances peuvent être fixées différemment, mais leur intervalle ne doit en aucun cas être supérieur à deux mois.

En effet, toute augmentation de la production dans l'ensemble d'une entreprise apporte à cette dernière une économie substantielle dans ses prix de revient et avec, comme corollaire, un accroissement de ses bénéfices. Cette augmentation de la production, doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

1° Abaissement des prix de vente ;

2° Augmentation des salaires ;

3° Amélioration de l'outillage, de la technicité, des conditions et lieux de travail.

1° Augmentation des salaires et attribution d'une prime de production hiérarchisée à l'ensemble du personnel ;

2° Abaissement des prix de vente ;

C.F.T.C.

Productivité.

Les employeurs s'engagent à accorder à l'ensemble du personnel une rémunération en fonction de la productivité générale de l'entreprise.

En effet, toute augmentation de la productivité de l'ensemble d'une entreprise apporte à cette dernière une économie substantielle dans ses prix de revient et avec, comme corollaire, un accroissement de ses bénéfices. Cette augmentation de la productivité doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

1° Abaissement des prix de vente ;

2° Augmentation des salaires ;

3° Amélioration de l'outillage, de la technicité, des conditions et lieux de travail.

Pour la mise au point et l'application de cette prime, le comité d'entreprise aura :

1° A définir la méthode de mesure de la productivité qui est, rappelons-le, la production générale sur le

C.G.T.

3° Augmentation du budget des œuvres sociales ;

4° Amélioration de l'outillage, de sa technicité, des conditions et lieux de travail.

La ventilation de ces différents postes se fait en accord entre la direction, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

C.F.T.C.

nombre d'heures totales effectué par les salariés ;

2° A étudier les variations de l'indice qui l'exprime ;

3° A étudier les répercussions de cette variation sur le prix de revient ;

4° A déterminer comment et dans quelles conditions doit être réparti le bénéfice de cette variation entre les trois postes prévus ci-dessus ;

5° A déterminer enfin les conditions d'une augmentation ultérieure de la productivité.

ARTICLE 54

Tout travailleur a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir notamment :

- le nombre d'heures au temps (souvent appelées en régie) ;
- le nombre d'heures de récupération s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures de travail au rendement ;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures en régie ;
- le nombre d'heures supplémentaires, de nuit et du dimanche décomptées ;
- la majoration correspondante appliquée ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

En cas de contestation, il peut demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata aura à rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie du travailleur.

ARTICLE 55

La paie est effectuée chaque semaine, chaque quinzaine ou quinzaine ou chaque mois après accord pour les travailleurs rémunérés à l'heure, entre la direction et les délégués du personnel.

A la demande de l'intéressé, des acomptes doivent être accordés selon les modalités prévues par accord entre la direction et les délégués du personnel.

A l'occasion de chaque paie, il est remis aux travailleurs un bulletin comportant de façon nette et à l'encre les mentions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'établissement ;
- les prénoms et nom de l'intéressé ;
- sa qualification professionnelle ;
- sa classification et son coefficient hiérarchique individuel ;
- son salaire individuel garanti ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le montant de la rémunération brute et éventuellement la nature et le montant des déductions opérées sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette qui en résulte ;
- la période à laquelle se rapporte la paie.

ARTICLE 56

Les salaires minima garantis des différentes catégories, emplois, échelons ou fonctions applicables dans l'établissement doivent être affichés de façon permanente dans les ateliers, chantiers, services et bureaux.

ARTICLE 57

— Indemnités d'emploi —

Des indemnités distinctes du salaire sont attribuées en vue de rémunérer certaines conditions spéciales de travail.

Les indemnités peuvent se ranger en trois catégories et sont fonction des conditions suivantes :

1° Conditions de travail pénible, position anormale, travail particulièrement salissant, etc. ;

2° Risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, conditions de milieu, etc. ;

3° Fourniture de l'outillage personnel, usure anormale de vêtements personnels du fait du travail effectué, perte ou détérioration accidentelle de vêtements ou d'outils personnels, etc.

Détermination du taux de ces indemnités

Ces indemnités sont fonction des conditions particulières de travail propres à chaque poste et peuvent par conséquent varier d'établissement à établissement.

Leur paiement est subordonné à l'existence des causes les ayant motivées, toute amélioration ou modification des conditions de travail en entraînera la révision.

Les diverses indemnités prévues au présent article se cumulent chaque fois que les conditions de travail le justifient.

Pour les indemnités prévues au 1° et 2°. — Les postes devant en bénéficier, ainsi que leur taux sont déterminés par le chef d'établissement en accord avec le service médical, les délégués du personnel intéressés et, lorsqu'ils existent, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène et de sécurité. Ces indemnités sont des indemnités horaires établies en pourcentage du salaire minimum garanti (coefficients 100).

Dans le cas où la cadence de production provoque une aggravation des conditions de travail, ces indemnités sont majorées en conséquence. Elles sont dues en fonction du temps pendant lequel le travailleur a été occupé à l'emploi qui les comporte.

D'autre part, il est précisé que les indemnités prévues au 1° du présent article ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient pu être incorporés exceptionnellement dans les salaires pour tenir compte des mêmes causes. La preuve de cette incorporation incombe à l'employeur.

L'attribution et les taux des indemnités prévues au 3° sont déterminés par le chef d'établissement en accord avec les délégués du personnel. Elles doivent consister en un remboursement effectif des frais occasionnés.

ARTICLE 57 bis

— Remboursement des frais de transport —

C.G.T.

C.F.T.C.

Les frais de transport aller et retour du salarié de son domicile à son lieu de travail lui sont remboursés par l'employeur.

ARTICLE 58

En cas de détérioration ou de vol, sur les lieux du travail, d'objets appartenant aux salariés ou leur ayant été confiés, l'employeur est tenu d'en assurer le remboursement au taux de la valeur de remplacement, sauf s'il peut rapporter la preuve qu'il y a eu faute grave de la part de l'intéressé.

La déclaration de détérioration ou de vol doit être faite à l'employeur dans les quarante-huit heures.

ARTICLE 59

— Mutations temporaires —

Lorsque pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter soit des licenciements, soit un chômage temporaire, la direction d'un établissement est conduite à déplacer momentanément des travailleurs d'une quelconque catégorie de leur emploi ou de leur fonction habituels dans un autre emploi ou fonction, ces travailleurs continuent à bénéficier du salaire individuel garanti qui leur était assuré avant leur mutation, auquel s'ajoute la rémunération du rendement, ceci pendant une période qui ne peut être inférieure à une durée de six mois.

Les délégués veillent à la réintégration des intéressés dans leur fonction normale dès que les causes de la mutation n'existent plus.

Toutefois, lorsque la fonction offerte est supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur est immédiatement appliquée la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Les emplois ou fonctions occupés avec continuité pendant deux mois à l'occasion d'une mutation effectuée dans les conditions prévues au paragraphe précédent, ouvrent aux intéressés un droit de priorité pour accéder éventuellement en cas de vacance à un emploi ou à une fonction de même nature que celui ou celle qu'ils occupaient pendant la mutation. Il est également tenu compte des aptitudes supplémentaires manifestées pendant la mutation pour leur classification.

Lorsque le médecin du travail considère que l'état physique d'un travailleur nécessite temporairement son déplacement, il doit être donné à celui-ci un emploi équivalent. Ce déplacement doit être effectué dans les conditions prévues aux alinéas ci-dessus.

En cas d'impossibilité de lui assurer un emploi équivalent, il doit être muté dans un autre emploi; cette mutation doit être effectuée dans les conditions prévues aux alinéas ci-dessus.

ARTICLE 60

Pour le cas où un établissement est repris ou absorbé par un autre, le personnel bénéficie dans le nouvel établissement des avantages qu'il avait acquis. L'ancienneté acquise antérieurement est intégralement conservée.

Le bénéfice de l'ancienneté et des autres avantages reste également acquis au travailleur qui, sur les instructions de son employeur, passe dans un autre établissement.

Le nouvel établissement confirme et précise à l'intéressé, dans le contrat de travail, les droits et avantages visés par les deux paragraphes précédents.

ARTICLE 61

— Indemnité de logement —

C.G.T.

Une indemnité de logement de est accordée à tous les travailleurs.

C.F.T.C.

C.G.T.

C.F.T.C.

ingénieurs et cadres supérieurs, il est créé une commission paritaire comprenant trois représentants de l'employeur et trois représentants de ces catégories présentées respectivement par les organisations signataires de la présente convention.

Cette commission dite commission d'établissement s'efforce de ré-soudre les difficultés qui peuvent surgir en ce qui concerne les classifications et les assimilations des chefs d'atelier, ingénieurs et cadres supérieurs. Si un accord ne peut intervenir les cas sont soumis à une commission paritaire départementale.

ARTICLE 62

— Commission d'établissement —

C.G.T.

Dans chaque établissement comportant plus de cinq chefs d'atelier,

C.F.T.C.

Embauchage

ARTICLE 63

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les besoins de main-d'œuvre de l'établissement résultant de vacance ou de création de postes. Celui-ci ou ceux-ci veillent à ce que les licenciés ou salariés qui jouissent d'une priorité de réembauchage en soient informés.

En conséquence, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur en avertit le personnel par un avis affiché. Cet avis est reproduit sur un registre spécial des mouvements de main-d'œuvre de l'établissement.

Aucun travailleur, sauf les licenciés qui jouissent d'une priorité de réembauchage ne peut être embauché dans l'établissement pour un emploi quelconque avant qu'il ait été fait appel dans l'établissement aux travailleurs de classification inférieure, susceptibles de remplir cet emploi.

C.G.T.

Les délégués peuvent faire des propositions de promotion ; des candidatures individuelles peuvent être présentées. Propositions et candidatures sont mentionnées au registre.

C.F.T.C.

Les candidatures sont mentionnées sur un registre.

Elles sont accompagnées de l'avis d'un délégué de la catégorie ou du collège de l'intéressé, de celui d'un délégué de la catégorie ou du collège du poste à pourvoir et de l'avis de la commission technique.

La décision est prise par la direction sur avis conforme de la commission d'embauche.

Elle est mentionnée sur le registre et communiquée à l'intéressé par la direction.

C.G.T.

Cette commission d'embauche est constituée paritairement de un à cinq délégués du personnel désignés par l'ensemble des délégués, d'un représentant du comité d'entreprise et de représentants de la direction.

C.F.T.C.

Cette commission est constituée paritairement par :

— Un représentant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise;

— Un délégué du personnel appartenant à la catégorie pour laquelle il y a besoin de main-d'œuvre ;

— Un délégué du comité d'entreprise appartenant à la catégorie pour laquelle il y a besoin de main-d'œuvre ;

— Des représentants de la direction.

ARTICLE 64

— Priorité de réembauchage des licenciés —

Si un emploi est à pourvoir, même dans une filiale ou sur un chantier de l'établissement autre que celui auquel ils appartenaient, les travailleurs qui ont été licenciés précédemment pour manque de travail ont un droit de priorité pour l'engagement requis pour cet emploi.

Cette réintégration est faite en considérant :

— en premier lieu, la concordance des qualifications professionnelles de l'intéressé avec la nature de l'emploi à pourvoir ;

— ensuite, et concurremment, la situation personnelle présente (charge de famille, mutilé, ancien combattant, etc.) et le temps d'ancienneté de l'intéressé dans l'établissement au moment de son licenciement.

Le personnel réintégré conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis au moment du licenciement.

Le chef d'entreprise n'ayant pas respecté les prescriptions ci-dessus énoncées concernant le réembauchage est tenu de verser au salarié non rappelé une indemnité égale à quatre mois de salaire.

De son côté, le salarié bénéficiant d'une priorité, doit répondre à l'offre qui lui est faite dans le délai d'une semaine à dater de la réception de la lettre recommandée concernant l'offre de réembauchage.

ARTICLE 65

— Commission technique —

Dans chaque établissement, la commission d'embauche peut constituer une commission technique chargée de lui donner son appréciation sur la valeur professionnelle du candidat. C'est elle qui détermine, là où il est d'usage, la nature et les conditions de l'essai en fonction de l'emploi que le postulant sera appelé à remplir effectivement et le travail qu'il y aura à effectuer.

C.G.T.

Elle est composée du chef de l'atelier ou du service intéressé et de représentants de la profession à laquelle doit être affecté le postulant, choisis par les délégués du personnel.

C.F.T.C.

Elle est composée à l'image de la commission d'embauche.

ARTICLE 66

— Contrat d'embauche —

Il est entendu que chaque engagement est confirmé par un contrat établi en double exemplaire et signé par les deux parties dans lequel sont indiqués la profession, la fonction ou l'emploi, l'assimilation, la classification et le coefficient hiérarchique de l'intéressé, ainsi que sa rémunération (base de 40 heures pour les mensuels, base horaire pour les ouvriers) et les avantages divers dont il bénéficie.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à la convention collective, il est

procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Tout changement dans la situation fait l'objet d'une modification du contrat de travail établie dans les mêmes conditions que stipulé au premier alinéa du présent article. Il est remis au travailleur un double du contrat modifié.

ARTICLE 67

— Essai. Période d'essai —

Pour les établissements faisant passer une visite médicale préalablement à l'embauche, ladite visite doit être passée avant l'épreuve ou la période d'essai. L'épreuve ou la période d'essai commencée, le résultat de cette visite ne doit plus influer sur la décision de l'employeur.

a) PERSONNEL OUVRIER. — Lorsque l'embauchage est précédé d'une épreuve d'essai, son exécution concluante constitue toujours un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve, qu'elle soit concluante ou non, est payé au moins au taux du salaire minimum garanti de la catégorie.

Lorsqu'un professionnel justifie par des certificats qu'il a, au minimum, trois années de pratique sans interruption dans la profession et dans des emplois de même nature que celle de l'emploi postulé, il n'est pas astreint à l'épreuve d'essai. Dans ce cas, l'engagement devient définitif après une période d'essai dont la durée est fixée à une semaine de travail suivant l'horaire de l'établissement ou du service.

Cette période peut être supprimée ou réduite par accord entre les parties. Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer avec un préavis de deux heures.

b) PERSONNEL AU MOIS. — La période d'essai éventuelle est d'un mois pour les employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise.

C.G.T.

La période d'essai éventuelle est d'un mois pour les diplômés débutants. Elle est de trois mois au maximum pour les chefs d'atelier, ingénieurs et cadres définis à l'article 2.

C.F.T.C.

Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque est de six jours pour les périodes d'essai d'un mois et de quinze jours pour les autres.

Les dispositions des articles 69 et 70 s'appliquent aux préavis prévus à l'alinéa précédent.

Résiliation ou rupture du contrat de travail

ARTICLE 68

— Durée du délai de préavis —

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis ne doit pas être inférieure à :

— Pour le personnel ouvrier : deux semaines de travail suivant l'horaire de l'établissement ou du service, à compter du lendemain de la notification du congé ;

— Pour le personnel au mois : un mois, sauf pour ceux dont le coefficient hiérarchique individuel correspond à un coefficient affecté de l'indice Pr2, Pr3 ou Pr6 (préavis de deux, trois ou six mois) pour lesquels le délai de préavis est de deux, trois ou six mois dans les mêmes conditions. Lorsque la notification du congé est effectuée dans la première quinzaine du mois, le délai de préavis prend effet le 15 du même mois. Lorsqu'elle est effectuée dans la deuxième quinzaine du mois, ce délai prend effet le dernier jour du même mois.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, le préavis déterminé ci-dessus est réduit de moitié, sans qu'il puisse excéder un mois.

ARTICLE 69

— Indemnité de préavis —

En cas de licenciement, dans le cas d'inobservation du délai de préavis, l'employeur doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps à courir jusqu'à l'expiration du préavis.

Cette indemnité établie en fonction de l'horaire en vigueur dans l'atelier, chantier ou bureau, à la date de la rupture du contrat, se calcule :

— Pour le personnel ouvrier : sur le salaire effectif individuel (toutes primes et indemnités incluses) ;

— Pour le personnel au mois : sur le salaire mensuel effectif individuel (toutes primes et indemnités incluses).

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi.

ARTICLE 70

— Pendant la période de préavis —

a) Afin de rechercher un nouvel emploi, le travailleur dispose de 50 heures par mois pour les mensuels et de 24 heures pour les ouvriers, pendant les heures de travail.

b) Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements ou de salaires.

c) Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une fois.

Les heures non utilisées sont ajoutées au règlement définitif du compte du travailleur.

d) En cas de démission du travailleur, celui-ci bénéfie des facilités prévues aux paragraphes a, b, c du présent article pour rechercher un emploi.

ARTICLE 71

Tout déclassement, rétrogradation, déplacement ou modification de la durée du travail non accepté par l'intéressé et maintenu par l'employeur peut être, à tout moment, considéré par le travailleur comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglé comme telle sans que le travailleur soit tenu d'effectuer le préavis.

ARTICLE 72

— Licenciements collectifs et lock-out —

Dans le cas où une entreprise envisagerait de recourir à des mesures d'ordre collectif, la direction doit au préalable en informer le comité d'établissement et le comité mixte à la production, s'il en existe, ainsi que les délégués du personnel.

Dans le cas où en dernier ressort les licenciements seraient décidés par la direction, ceux-ci doivent s'opérer suivant les règles générales prévues en matière de licenciement et compte tenu :

1° à la fois de la situation personnelle de l'intéressé (chargé de famille, accidenté du travail, mutilé de guerre, etc...), de la valeur professionnelle dans la catégorie intéressée et pour les femmes, de l'état de grossesse ;

2° de l'ancienneté dans l'établissement qui ne peut jouer qu'en dernier ressort.

Le personnel ainsi licencié a, sur sa demande, priorité de réemploi dans l'ordre inverse des licenciements.

En cas de lock-out total ou partiel, les travailleurs sont rémunérés pour chaque jour de lock-out au taux de leur salaire effectif et ne doivent subir, de ce fait, aucune perte de salaire.

La période de lock-out est considérée comme temps de travail effectif.

Tout travailleur lock-outé a la faculté, à charge pour lui, d'en informer l'employeur par lettre recommandée, de considérer son contrat de travail comme rompu du fait de l'employeur, et réglé comme tel, sans que le travailleur soit tenu d'effectuer le préavis.

ARTICLE 73

— Réductions d'horaire —

Tout travailleur ayant subi une réduction d'horaire bénéficie des dispositions de l'article 71.

C.G.T.

Au cas où cette réduction d'horaire abaisse la durée hebdomadaire de travail au-dessous de 40 heures, les salaires sont payés sur la base de 40 heures aussi bien pour le personnel rémunéré à l'heure que pour le personnel rémunéré au mois.

C.F.T.C.

Au cas où cette réduction d'horaire abaisse la durée hebdomadaire du travail au-dessous de 40 heures, les heures de chômage partiel sont rémunérées selon l'accord annexé à la présente convention. (Annexe II.)

ARTICLE 74

— Licenciements individuels —

En aucun cas, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pour quelque raison que ce soit sans avoir au préalable recueilli l'avis de la commission paritaire de contrôle des licenciements.

Cette commission (sauf pour les chefs d'atelier, ingénieurs et cadres supérieurs) est constituée par les mêmes représentants et dans les mêmes conditions que celle concernant l'embauchage et prévue à l'article 63 de la présente convention.

C.G.T.

Pour les chefs d'atelier, ingénieurs et cadres supérieurs, la commission compétente sera celle prévue à l'article 62 de la présente convention.

Pour permettre à cette commission de donner son avis en toute connaissance de cause, tous les éléments d'appréciation doivent lui être communiqués en temps utile.

La commission doit, si l'intéressé en fait la demande, entendre ce dernier, qui peut se faire assister d'un représentant syndical.

L'avis de la commission est transmis à l'employeur dans un délai qui, sauf cas de force majeure, ne doit pas excéder huit jours.

Considérant que le licenciement est la mesure la plus grave qui puisse être prise contre un salarié, la commission peut proposer, le cas échéant, toutes mesures d'atténuation qu'elle juge plus justifiées que le licenciement.

Lorsque pour un motif qu'il a considéré comme grave, l'employeur a décidé à priori d'appliquer une sanction, il doit saisir immédiatement la commission. Si cette dernière juge la sanction injustifiée, l'intéressé doit reprendre son travail habituel dans les plus brefs délais et ne doit subir du fait de la sanction aucune perte de salaire.

L'employeur doit adresser à l'intéressé la notification de son licenciement par lettre recommandée.

Cette lettre doit comporter notamment :

1^e le ou les motifs de licenciement invoqués par l'employeur, lesquels doivent être indiqués d'une façon explicite et détaillée ;

2^e l'avis exprimé par la commission.

La preuve de la légitimité du licenciement incombe à l'employeur.

Tout licenciement effectué sans motif ou pour des motifs reconnus inexacts (et sans que de nouveaux motifs puissent être substitués à ceux figurant dans la lettre de licenciement) ou encore tout licenciement effectué sans tenir compte de l'avis formulé par la commission ouvre à l'intéressé, outre le droit à sa réintégration, le droit à des dommages et intérêts calculés sur la base d'un mois de salaire par année de présence dans l'entreprise, sans que toutefois ils puissent être inférieurs à trois mois de salaires, ces dommages et intérêts étant indépendants des indemnités de congédiement prévues à l'article 75 de la présente convention.

Les dispositions prévues au présent article ne font pas obstacle au droit pour l'intéressé d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

C.F.T.C.

ARTICLE 75

— Indemnités de congédiement —

Il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, une indemnité distincte des autres indemnités calculée sur la base du salaire effectif à la date de la rupture du contrat ou, si elle est supérieure, sur la moyenne des salaires effectifs perçus au cours des douze mois précédant la date de la rupture du contrat, selon les modalités suivantes :

A) Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, jusqu'au chef d'atelier, ce dernier non compris : après un an de présence, un douzième de traitement mensuel par mois de présence pour les mensuels, ou l'équivalent de salaire pour les ouvriers.

C.G.T.

B) Pour les diplômés débutants et les chefs d'atelier, ingénieurs et cadres définis à l'article 2 de la présente convention :

a) Pour les diplômés débutants :

— Un douzième de traitement mensuel par mois de service jusqu'à deux ans de présence dans l'entreprise ;

— Trois vingt-quatrièmes de traitement mensuel par mois de service après deux ans de présence dans l'entreprise.

b) Pour les chefs d'atelier, ingénieurs et cadres :

— Trois vingt-quatrièmes de traitement mensuel par mois de service jusqu'à quatre ans de présence dans l'entreprise ;

— Un sixième de traitement mensuel par mois de service après quatre années de présence dans l'entreprise.

En aucun cas, les avantages que le travailleur retire d'un régime complémentaire ne peuvent faire obstacle au versement des indemnités prévues ci-dessus, l'employeur ne pouvant imputer les sommes qu'il aurait versées au titre de cotisation à ce régime complémentaire, sur les sommes dues par lui en application du présent article.

ARTICLE 76

— Indemnités de départ —

Les travailleurs en âge de bénéficier de la retraite de la Sécurité Sociale qui résilient leur contrat de travail, lorsqu'ils ont plus de dix ans de présence dans l'entreprise, reçoivent une indemnité de départ.

Cette indemnité de départ est égale à l'indemnité du congédiement prévue à l'article 75.

ARTICLE 77

Pour la détermination de l'ancienneté visée aux articles 75, 76 et 93, il est tenu compte du temps pendant lequel le travailleur a appartenu à l'entreprise, même pendant la durée de suspension du contrat de travail.

Dans le cas de période de rupture de contrat, il est tenu compte du total de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur a appartenu à l'entreprise à quelque titre

que ce soit, sauf en matière d'indemnité de congédiement si le travailleur a déjà perçu une telle indemnité à l'occasion d'une rupture précédente de son contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où le travailleur n'aurait pas perçu l'indemnité de congédiement parce que le motif de la rupture du contrat était une faute lourde, il n'est tenu compte, en ce qui concerne cette indemnité, que de la période qui a suivi son réembauchage postérieurement à son licenciement pour faute lourde.

Suspension du contrat de travail

ARTICLE 78

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et notifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. La justification par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale peut être exigée pour les absences de plus de quatre jours.

Toutefois, dans le cas où les absences imposeraient, après accord des délégués, le remplacement effectif des intéressés, le remplaçant doit être informé par écrit du caractère provisoire de son emploi et en tout état de cause demeure couvert par les dispositions de la présente convention.

Passé un délai de trois ans, le licenciement de l'intéressé peut être effectué. Dans ce cas, la notification du licenciement doit lui être faite par lettre recommandée, en respectant l'indemnité de préavis normale et les

indemnités de rupture de contrat; sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de réemploi.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas rupture du contrat de travail.

Il en est de même pour les absences occasionnées par l'appel ou le rappel sous les drapeaux.

Le contrat de travail des jeunes salariés travaillant dans une entreprise au moment de leur départ au service militaire obligatoire est considéré comme suspendu et reprend son effet à la libération de l'intéressé lorsque l'intéressé aura avisé l'employeur de ses intentions, ceci dans le mois qui suit sa libération. Ce délai est prolongé en cas de circonstances exceptionnelles.

La grève n'entraîne en aucun cas la rupture du contrat de travail.

Indemnité d'ancienneté dans l'industrie

ARTICLE 79

Il est attribué à tout le personnel occupé dans les industries comprises dans le champ d'application de la présente convention des indemnités basées sur l'ancienneté de l'activité dans ces industries.

Par conséquent, le temps continu ou non passé par un salarié à quelque titre que ce soit, dans différentes entreprises ressortissant de ces industries se cumule pour donner l'ancienneté servant au calcul des indemnités.

Il appartient aux travailleurs intéressés de faire la preuve de leur ancienneté dans l'industrie.

Les périodes d'interruption de l'activité dans les industries considérées, résultant de la maladie, des accidents du travail, des périodes militaires, du service militaire obligatoire ou du fait de la guerre, de la mobilisation, de l'activité patriotique ou consécutive à cette activité

(déportation, détention, maladie, blessure) sont comptées comme temps d'activité professionnelle.

Les indemnités sont calculées sur le salaire effectif individuel tel que défini à l'article 43 de la présente convention à raison de 1 % par année dans la limite de vingt-cinq années.

Les indemnités ainsi définies s'ajoutent sous forme de prime aux salaires déterminés en application des articles 43 et 51 de la présente convention.

ARTICLE 80

— Caisse de Compensation —

Pour la répartition des charges résultant de l'application de l'article 79, les employeurs constituent, pour les industries de la métallurgie et du travail des métaux, une caisse de compensation (dont le ressort correspond au champ d'application de la présente convention).

Déplacements

ARTICLE 81

Est considéré comme lieu juridique du travail, l'établissement pour lequel le salarié a été embauché.

Tout déplacement hors du lieu juridique de travail nécessité par le service modifie les conditions de travail du salarié (responsabilité, frais, perte de temps, incompatibilité, etc.), ce qui doit entraîner pour lui une indemnisation.

ARTICLE 82

— Petits déplacements —

Ce sont ceux qui permettent au salarié de regagner journalièrement son domicile.

Les frais de transport du lieu juridique de travail où les salariés se rendent habituellement jusqu'à celui de leur déplacement sont à la charge de l'employeur.

Au cas où le travailleur se rend directement de son domicile au chantier extérieur, le temps de trajet aller et retour lui est payé par quart d'heure au taux de son salaire individuel garanti, si le temps de trajet n'est pas compris dans l'horaire de travail.

Si le temps de trajet est compris dans l'horaire de travail, il est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel. L'employeur doit obligatoirement signifier par écrit les ordres de travaux sur un chantier extérieur.

C.G.T.

Les travailleurs déplacés dans un rayon de deux kilomètres de leur lieu juridique de travail ont leurs heures effectives de travail majorées de 25 %.

Une indemnité forfaitaire pour frais de repas est attribuée à tout travailleur déplacé.

C.F.T.C.

ARTICLE 83

— Grands déplacements —

Pour les déplacements ne permettant pas le retour journalier au domicile du travailleur, le temps de voyage augmenté de deux heures au départ et au retour est rémunéré au taux de son salaire individuel garanti.

Dans le cas où un salarié est appelé à son lieu juridique de travail au cours de l'exécution des travaux du chantier, son salaire et ses indemnités précisées ci-dessous lui sont dus jusqu'à son retour sur le chantier.

a) Frais de voyage et indemnité de départ et d'arrivée :

Les salariés doivent toujours être avertis quarante-huit heures avant le départ, sauf en cas d'accident ou de dépannage; les frais de voyage aller et retour sont payés en 2^e classe pour tous les salariés, sauf pour les chefs d'atelier, cadres, ingénieurs et assimilés pour lesquels ils sont payés en 1^{re} classe. Pendant le voyage, les frais d'oreillers, couvertures, hôtel et nourriture sont remboursés.

b) Bagages :

Le personnel partant en déplacement a droit à 60 kilos d'excédent de bagages, non compris l'outillage individuel.

c) Transport des bagages personnels :

Les frais de transport des bagages personnels sont remboursés du domicile au chantier à l'aller et du chantier au domicile au retour.

d) Arrivée au chantier :

Le salarié a droit à une journée payée pour rechercher un logement et transporter ses bagages personnels.

C.G.T.

e) Pendant le séjour au lieu de déplacement :

Les intéressés perçoivent pour les jours ouvrables ou non ouvrables une indemnité d'au moins 30 % de leur salaire individuel garanti. Les frais de nourriture et de logement sont à la charge de l'employeur pendant tout le séjour.

C.F.T.C.

e) Pendant le séjour au lieu de déplacement :

Les frais de nourriture et de logement sont à la charge de l'employeur pendant tout le séjour.

f) Congé de détente :

En cas de grand déplacement, il est accordé au travailleur ou à son conjoint ou ascendant ou descendant direct les congés de détente suivants :

— jusqu'à une distance de 100 kms inclusivement, un voyage aller et retour toutes les semaines ;

— de 101 à 400 kms inclusivement, un voyage aller et retour tous les mois ;

— au-dessus de 400 kms, un voyage aller et retour toutes les six semaines.

Pour le temps de congé, le travailleur doit pouvoir rester à son domicile un minimum de vingt-quatre heures jusqu'à une distance de 400 kms. Au delà, ce minimum est porté à quarante-huit heures.

Les frais afférents aux voyages quels qu'ils soient comprennent :

— le prix du voyage en 2^e classe pour tous les salariés, sauf pour les chefs d'atelier, cadres, ingénieurs et assimilés pour lesquels il est payé en 1^{re} classe ;

— le paiement au taux du salaire effectif du temps de voyage à l'aller, depuis le départ du lieu du travail jusqu'à la gare d'arrivée du domicile du travailleur, au retour depuis la gare du domicile du travailleur jusqu'au lieu de travail.

Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à une semaine au moins de la fin de la mission ; cependant celui-ci reste exigible si l'intéressé se rend sur un autre chantier.

Les indemnités prévues à l'alinéa e restent dues pendant la durée du congé de détente.

g) Elections :

Un voyage, aux conditions prévues à l'alinéa a est payé au travailleur dans le cas d'élections municipales, cantonales, législatives, de délégués du personnel, de comité d'entreprise, prud'hommes ou autres à caractère officiel, que ce soit pour le premier tour du scrutin ou pour les scrutins de ballottage, sauf au cas où les textes légaux permettent le vote par correspondance. Ces voyages s'effectuent dans les mêmes conditions que ceux de détente.

Les indemnités prévues à l'alinéa e restent dues pendant la durée du congé pour les élections.

h) Les frais de voyages sont remboursés :

Aux travailleurs dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa f dans les cas suivants : congés payés périodes militaires de réserve non provoquées par l'intéressé, appel sous les drapeaux, maladie grave, accident grave ou décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, de même qu'en cas de maternité de la femme du travailleur.

i) Maladie, maternité, accident, décès du travailleur :

Les indemnités prévues à l'alinéa e sont maintenues intégralement au travailleur en cas de maladie, de maternité ou d'accident, pendant une période maximum de quatre-vingt-dix jours, sauf dans le cas où le salarié étant reconnu transportable par le corps médical pourrait être éventuellement rapatrié aux frais de l'employeur dans les conditions prévues à l'alinéa a. Dès le rapatriement à son domicile, ce travailleur malade ou accidenté perçoit l'indemnité prévue à l'article 96 (congé de maladie). Il est remboursé en cas de maladie, d'accident, de maternité ou de décès, les frais occasionnés au plus proche parent par les déplacements pour visite ou rapatriement des malades ou décédés.

Tout travailleur partant en déplacement reçoit une provision, déterminée dans chaque cas, dont il rend compte en fin de déplacement.

Pour les déplacements par avion, l'employeur est tenu de contracter obligatoirement une assurance spéciale pour un capital donnant au taux d'intérêt de la Banque de France un revenu égal à son traitement brut mensuel.

ARTICLE 84

— Déplacements hors de la Métropole —

Les déplacements hors de la métropole font chaque fois l'objet d'un accord spécial établissant la rémunération et les indemnités diverses du travailleur en tenant compte du change, de manière à lui assurer des conditions de vie normales sans compromettre l'existence de son foyer.

Au cas où ce déplacement le retient pendant la période légale des congés payés, un voyage est accordé gratuitement à son épouse et à ses enfants ou à son ascendant.

ARTICLE 85

a) Si, après accord avec son employeur, un salarié utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

b) Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence, d'huile et des frais d'assurance.

c) Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de la police d'assurance qui comporte obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre les recours de la compagnie d'assurances ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

d) Pour couvrir les risques d'accident au cours du service, l'employeur doit contracter les garanties supplémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance souscrite par le salarié.

e) Si la police d'assurance est contractée par l'employeur, le contrat doit comporter obligatoirement une clause garantissant le salarié au cas où il utilise le véhicule pour ses besoins personnels.

f) Les salariés percevant une prime d'utilisation pour les voitures leur appartenant ne peuvent, sauf accord de l'employeur, utiliser ces véhicules pour d'autres usages que ceux du service pendant les heures de travail.

g) Les voitures ou matériel de roulage appartenant à l'établissement ne sont utilisés que pour les besoins du service, sauf accord de l'employeur.

ARTICLE 86

En matière de déplacement, des avenants règlent les questions particulières qui pourraient se poser pour telle profession ou telle branche d'industrie (essai à bord, pose de fil téléphonique, électrique, aviation, etc.).

Toutefois, lorsqu'un salarié est amené, pour les besoins du service, en dehors de son contrat, à effectuer des essais, travaux ou études de nature dangereuse tels que essais à bord d'avions en cours de vol, submersibles, essais électriques, etc., il lui est alloué les indemnités d'usage (telles que celles déterminées par le ministère de l'Air pour les essais en vol) sans que celles-ci puissent

être inférieures à une indemnité forfaitaire journalière égale au 1/30 de son traitement mensuel.

Pendant la durée des essais, les salariés sont assurés sur la vie au bénéfice des personnes désignées par eux pour un montant égal à cinq années de traitement, indépendamment des assurances décès normalement contractées. Il en est de même en cas de voyage par mer ou par avion ordonné par le service.

Les dispositions des articles 81, 82, 83 et 85 ne constituent qu'un minimum qui ne peut faire obstacle au maintien des accords ou usages en vigueur.

ARTICLE 87

— Trajet journalier —

Dans le cas des villes sinistrées ou lorsqu'un besoin de main-d'œuvre ne permet pas de recruter sur place la main-d'œuvre nécessaire les employeurs organisent, en accord avec le comité d'entreprise et les organisations syndicales, ce transport, et en assument les frais.

Dans le cas où les difficultés s'opposeraient à l'organisation du transport par leurs soins, les employeurs assurent aux salariés le remboursement des frais correspondant à ce transport.

ARTICLE 88

— Changement de résidence et décentralisation —

En cas de déplacement du lieu du travail imposé par l'employeur et nécessitant un changement de résidence, les frais de déplacement et de déménagement de l'intéressé et de sa famille sont à la charge de l'employeur. Ces frais sont, sauf accord spécial entre l'employeur et l'intéressé, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En outre, une indemnité spéciale d'au moins un mois de traitement est allouée à tous les salariés à titre de dédommagement, ainsi qu'un congé payé exceptionnel de mutation de huit jours ouvrables.

Dans un délai maximum de six mois, l'employeur doit procurer aux travailleurs un logement en rapport avec leur situation de famille dans des conditions normales de confort et d'hygiène.

Aussi longtemps que le salarié et sa famille n'obtiennent pas le bénéfice de l'alinéa ci-dessus, il est couvert par les dispositions de l'article 83 (grands déplacements).

En cas de licenciement d'un travailleur déplacé antérieurement, les frais de voyage et de déménagement du travailleur et de sa famille sont à la charge de l'employeur (le mode de calcul employé est celui prévu aux alinéas 1 et 2 du présent article).

En cas de décès du travailleur, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille sont à la charge de l'employeur dans les conditions fixées à l'alinéa 1 du présent article.

Les salariés ayant été l'objet d'un changement de résidence depuis quinze années au maximum bénéficient du présent article à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

ARTICLE 89

Lorsqu'un travailleur est déplacé en prévision d'une mutation ou d'une promotion pouvant entraîner un changement de résidence, il n'est astreint à une période d'essai, conformément aux dispositions de l'article 67, que lorsqu'il est affecté à un emploi ou fonction différent de celui qu'il occupait précédemment. Lorsqu'il y

a période d'essai, le travailleur bénéficie des dispositions prévues à l'article 83.

Même au cas où l'essai n'est pas reconnu concluant, le contrat de travail antérieurement en vigueur continue à porter plein effet.

Dans tous les cas, les parties contractantes peuvent stipuler, dans une clause du contrat, que l'acceptation de sa mutation par le travailleur ne deviendra définitive qu'à l'expiration d'une période déterminée. Pendant cette période, le travailleur bénéficie également des dispositions prévues à l'article 83.

Fêtes légales — Durée du Travail

ARTICLE 90

— Fêtes légales —

1^o Les jours de fêtes légales, quand ils sont chômés, sont payés comme temps de travail effectif.

2^o Au cas où une fête légale n'est pas chômée, les salariés doivent recevoir, outre leur rémunération habituelle telle qu'elle résulte de l'alinéa 1^o du présent article, une rémunération supplémentaire égale pour chaque heure de travail au taux du salaire effectif, majoré conformément aux dispositions de l'article 91, 2^o et 3^o.

Les travailleurs étrangers et les travailleurs des territoires d'outre-mer ne doivent subir aucune sanction du fait de leur absence les jours de fêtes traditionnelles qui leur sont propres.

3^o La récupération des fêtes légales peut avoir lieu après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent.

4^o Dans tous les cas, la récupération des jours de fêtes légales est rémunérée au taux du salaire habituellement perçu par le travailleur. Au cas où cette récupération entraîne un horaire supérieur à quarante heures dans la semaine, les heures supplémentaires sont payées conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 91

1^o Durée du travail.

La durée légale du travail pour tous les salariés étant fixés à quarante heures, celle-ci doit être répartie, sauf accords particuliers, à raison de cinq journées de huit heures, les deux journées de repos devant être en principe celles du samedi et du dimanche ou du dimanche et du lundi.

La répartition des heures de travail sur les jours ouvrables de la semaine se fait en accord avec les délégués du personnel.

Lorsque l'amplitude de la journée de travail excède dix heures, les travailleurs doivent bénéficier d'un repos d'une heure payée comme temps de travail effectif.

Les pendules de pointage doivent être en nombre suffisant pour éviter toute attente au personnel.

2^o Majorations des heures normales effectuées la nuit, les jours de fêtes ou le jour du repos hebdomadaire.

Les heures de travail normales effectuées habituellement les jours de fêtes, la nuit ou le jour du repos hebdomadaire sont majorées au moins de 33 %.

Les heures de travail normales effectuées exceptionnellement les jours de fêtes, la nuit, le jour de repos hebdomadaire ou le deuxième jour de repos (en principe le samedi ou le lundi) sont majorées au moins de 50 %.

Les heures effectuées après 7 heures du matin et en continuation du travail de nuit sont majorées comme heures de nuit.

3^o Heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires bénéficient de majorations. Le décompte de ces heures est fait sur la base de la semaine.

Les heures dérogations permanentes prévues par l'article 5 du décret du 27 octobre 1936 sont considérées comme heures supplémentaires et sont, en conséquence, rémunérées conformément aux dispositions du présent article.

Les heures d'absence résultant de congés exceptionnels autorisés, de maladie, d'accident ou de cas de force majeure, ne peuvent venir en déduction du nombre d'heures supplémentaires.

Par conséquent, en cas d'absence pour les raisons indiquées à l'alinéa précédent, les heures supplémentaires sont décomptées quotidiennement. Il suffit, à cet effet, de répartir la totalité des heures supplémentaires de la semaine, proportionnellement au nombre d'heures travaillées chaque jour et de déduire du total des heures supplémentaires, les heures supplémentaires du jour chômé.

EXEMPLE. — On suppose un horaire hebdomadaire de 45 heures réparties en 5 jours de 8 heures et une journée de 5 heures, c'est-à-dire comportant 5 heures supplémentaires ou 300 minutes.

Chaque journée de 8 heures comporte donc : $\frac{300 \times 8}{45}$, soit 53 minutes supplémentaires.

La journée de 5 heures comporte $\frac{300 \times 5}{45}$, soit 33 minutes supplémentaires à arrondir à 35 minutes pour aboutir au total de 300 minutes.

On s'efforcera d'arrondir les chiffres pour simplifier les calculs.

En cas d'absence injustifiée, les heures supplémentaires sont décomptées hebdomadairement en tenant compte du nombre d'heures effectuées.

Les heures supplémentaires sont majorées de 33 % au delà de la 40^e heure et jusqu'à la 48^e incluse ; 50 % au delà de la 48^e heure.

Ces majorations s'ajoutent, le cas échéant, à celles prévues aux dispositions du paragraphe 2 du présent article.

ARTICLE 92

— Travail ininterrompu —

1° Est considérée comme journée de travail ininterrompu toute journée de travail comportant un horaire ne se conformant pas à la répartition sensiblement égale des heures de travail sur la matinée et l'après-midi selon l'usage et ne comportant pas une coupure d'une heure au minimum (sauf accords particuliers) pour le repas qui peut être pris en dehors de l'usine, même si l'équipe n'est pas doublée.

2° Le personnel astreint au travail ininterrompu bénéficie d'une demi-heure d'arrêt considérée comme temps de travail effectif et payée comme tel. Ceci s'applique au personnel effectuant le travail ininterrompu en une, deux ou trois équipes. Il bénéficie en outre d'une indemnité de casse-croûte au moins équivalente au salaire minimum horaire garanti du manœuvre.

— Travail continu —

(SERVICES CONTINUS)

Sont considérés comme services continus ceux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit et de la semaine.

Sont considérés comme services continus les services effectuant des genres de travaux, dont la durée hebdomadaire légale est fixée à 42 heures en vertu de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936.

Les heures supplémentaires du personnel des services continus sont majorées de 33 % au delà de 42 heures et jusqu'à 50 heures, et de 50 % au delà de 50 heures.

Tenant compte de ce que ces heures de travail ne sont majorées qu'au delà de 42 heures au lieu de 40 heures et de 50 heures au lieu de 48 heures, le personnel des services continus bénéficie des avantages de la sentence Picquenard qui s'ajoutent aux majorations prévues au 2^e paragraphe de l'article 91.

Dans tous les cas, le travail en équipe continue, des accords spéciaux peuvent intervenir dans chaque établissement, compte tenu des nécessités de la production et des circonstances pouvant être propres à chaque entreprise et contenant des aménagements aux dispositions ci-dessus.

Le personnel astreint au travail continu bénéficie des avantages prévus ci-dessus pour le travail ininterrompu et en outre, le cas échéant, de l'indemnité de panier prévue ci-dessous.

— Personnel en disponibilité —

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se voit allouer, outre les majorations dont il bénéficie pour les heures qu'il a à effectuer en dehors de ses heures normales de travail, une indemnité compensatrice déterminée par accord particulier.

— Indemnité de panier. Travail de nuit —

Le personnel astreint au travail de nuit bénéficie d'une indemnité de panier d'un montant qui ne peut être inférieur au double du salaire minimum horaire garanti du manœuvre.

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 7 heures.

Congés

ARTICLE 93

— Congés payés —

1° La période normale des congés s'étend du 1^{er} juin au 30 septembre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

Il peut être procédé à la fermeture complète de l'établissement après accord avec les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille après entente avec les délégués du personnel et le comité d'entreprise et est portée à la connaissance du personnel, par affichage au moins deux mois avant la période prévue.

2° Les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ont droit à un congé annuel continu payé, d'une durée minimum de vingt et un jours, dont dix-huit jours ouvrables, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence.

C.G.T.

Toutefois, les travailleurs mensuels affectés de l'indice C.S. (congés supplémentaires), les diplômés débutants, les chefs d'ateliers, les cadres, ingénieurs et assimilés ont droit à un congé annuel d'une durée minimum d'un mois, dont vingt-sept jours ouvrables, à raison de deux jours un quart ouvrables, par mois de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence.

C.F.T.C.

3° La durée du congé est de deux jours ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence pour les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans au 31 mai et d'un jour et demi ouvrable par mois de présence au cours de la période de référence pour les jeunes travailleurs âgés de dix-huit à vingt et un ans au 31 mai.

Toutefois, lorsqu'un jeune travailleur a atteint ses dix-huit ans ou ses vingt et un ans au cours de la période de référence, la durée de son congé est déterminée mensuellement en tenant compte de l'âge qu'il avait au cours de chaque mois.

4° Toute femme salariée bénéficie de deux jours de congé supplémentaire par enfant âgé de moins de 15 ans.

Le congé supplémentaire aux mères de famille s'ajoute, sans limitation, au congé auquel elles ont droit en vertu des dispositions de la présente convention.

Il est dû pour les enfants vivant au foyer ou non.

5° Outre les congés prévus ci-dessus, une demi-journée supplémentaire par mois de référence pris en considération pour le calcul des congés annuels sera accordée :

a) A tous les salariés des entreprises dites à feu continu travaillant par roulement de jour et de nuit.

b) A tous les salariés que leurs fonctions obligent habituellement à prendre leur repos hebdomadaire à des jours autres que le dimanche ou qui sont privés en général de la jouissance des jours de fêtes légales et fériées.

c) A tous les salariés qui, habituellement exercent leurs fonctions dans les sous-sols ou locaux obscurs.

6° La durée du congé est augmentée sans limitation à raison d'un jour ouvrable par période de 5 années de présence continue ou discontinue dans l'entreprise.

En cas de période discontinue on assimile à un mois de service, les périodes de quatre semaines ou 24 jours de travail.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu sont assimilées à des périodes de travail effectif.

7° Dans le cas où, du fait de l'employeur, le congé est réparti en au moins deux fractions ou bien interrompu, il est accordé aux travailleurs une indemnité supplémentaire de 25 % pendant ses jours de congés.

En outre, il est accordé aux salariés, dans le cas de rappel par l'employeur au cours du congé, une indemnité supplémentaire égale au double des frais de déplacement afférents au retour du lieu de leur séjour au lieu de leur rappel, ainsi que deux jours de congé supplémentaire ; le jour de leur déplacement de rentrée, ainsi que le jour de leur nouveau départ étant considérés comme journées de travail. Il doit, en outre, être remboursé au salarié, sur justification de sa part, les frais occasionnés par ce rappel.

8° Le nombre de jours de congé auquel un travailleur a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de présence compris dans la période de référence, les périodes de quatre semaines ou de vingt-quatre jours ouvrables étant assimilées à un mois de présence.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les périodes d'instruction prémilitaire, les jours d'absence pour maladie ou accident constatés par certificat médical, les permissions exceptionnelles de courte durée justifiées par des obligations ne pouvant être reportées aux jours de la semaine normalement chômés accordées au cours de l'année, les périodes de congé et les périodes de repos des femmes en couches ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels et sont considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée du congé.

Les jeunes travailleurs revenant du service militaire bénéficient de leurs congés payés comme s'ils avaient été présents pendant toute la période de référence.

Les absences autorisées, même payées, ne sont pas imputées sur le temps des vacances.

9° L'indemnité de congé est égale au seizième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé.

Pour les congés supérieurs à trois semaines, l'indemnité de congé est majorée proportionnellement.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, 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.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé il peut avant son départ demander à percevoir outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

Dans le cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé sera versée à ses ayants droit.

Pour faciliter aux travailleurs d'outre-mer et immigrés le déroulement normal de leur congé, ces derniers bénéficieront d'un nombre X de jours supplémentaires représentant au moins le voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur lieu d'origine. Ils pourront également, sur leur demande, bénéficier d'une période de congé supplémentaire non payée de deux mois tous les deux ans. Toutefois, il leur sera laissé la possibilité de pouvoir cumuler dans ces deux mois les congés payés de l'année en cours et de l'année précédente, dont le paiement aurait été différé jusqu'au moment de leur départ.

En cas de fermeture de l'entreprise, les travailleurs n'ayant pas le temps de présence nécessaire pour bénéficier de la totalité du congé, percevront pour les jours où ils n'en bénéficient pas, une indemnité qui ne peut être inférieure à celle qu'ils toucheraient au titre du chômage partiel sans qu'il y ait lieu de faire application du délai de carence.

ARTICLE 94

— Congés exceptionnels —

Il est accordé aux travailleurs des congés exceptionnels minima, non déductibles, des congés payés prévus à l'article 93, motivés par les raisons suivantes :

- Nécessité de soigner un enfant ou le conjoint ou un ascendant : pendant la durée de la maladie.
- Naissance d'un enfant : 3 jours.
- Mariage d'un travailleur : une semaine.
- Mariage d'un enfant du travailleur : 3 jours.
- Décès du conjoint, d'un ascendant, d'un descendant : 3 jours.

En cas de maladie d'un enfant ou du conjoint, et sur demande de l'intéressé, des dérogations d'horaire doivent être accordées sans entraîner de réduction de salaires, ni de sanctions.

Une prime de mariage, dont le taux minimum est fixé à un mois de salaire, est accordée à tout travailleur contractant mariage et ayant au moins 6 mois de présence dans l'entreprise,

ARTICLE 95

— Travaux dans des Commissions paritaires —

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés ou à caractère officiel, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, déduction faite de l'indemnisation éventuelle partielle de la part des pouvoirs publics.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de demander et d'obtenir autant que possible, leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations syndicales d'employeurs, et de salariés doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible avant la réunion prévue.

ARTICLE 96

— Congés de maladie —

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical, les travailleurs bénéficient, pendant trois mois, d'une indemnité égale au salaire effectif gagné au moment de la cessation du travail, et pendant trois mois d'une indemnité égale à la moitié du salaire précédent, sauf les chefs d'ateliers, cadres, ingénieurs et assimilés qui bénéficient de ces mêmes indemnités pendant six mois chacune.

Les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ont droit, après cinq années de présence dans l'établissement, à quinze jours supplémentaires payés au

plein tarif, et quinze jours supplémentaires payés au demi-tarif ; chaque période de cinq ans donne droit à quinze jours supplémentaires payés au demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une année (comptés à partir du premier arrêt de travail), la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées.

Les indemnités sont réduites de la valeur des prestations journalières que les intéressés touchent au titre de la Sécurité sociale ou de tout régime de prévoyance mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur et qu'ils ont à déclarer.

Lorsque le travailleur décède avant d'avoir épousé ses droits aux indemnités de maladie, le reliquat de celles-ci doit être versé au conjoint survivant, ou aux enfants mineurs, ou à défaut, aux descendants qui se trouvaient à la charge du défunt.

ARTICLE 97

— Congés sans solde —

Des congés exceptionnels sans solde sont accordés sur demande des intéressés, aux travailleurs qui auraient à exercer des fonctions officielles ou syndicales, ou pendant le temps de la campagne électorale à ceux qui font acte de candidature.

Afin de tenir compte des possibilités de l'entreprise, si l'employeur ne pouvait, après accord des délégués du personnel, assurer à l'intéressé, à la fin du congé, le retour dans son emploi initial, un emploi similaire doit lui être offert, en même temps que les délais convenables pour son adaptation.

En cas d'impossibilité absolue et prouvée par l'employeur de réembauchage l'intéressé sera considéré comme licencié avec tous les droits y afférent.

Dispositions particulières

ARTICLE 98

— Femmes —

1^o Au même titre que les jeunes gens et les hommes, les jeunes filles et les femmes ont accès au cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement.

2^o Les vestiaires, les douches, les lavabos, les water-closets à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par les hommes et par les femmes, des dispositions doivent être prises lorsqu'il n'est pas créé d'installations de douches distinctes pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et les femmes.

3^o Il est interdit de licencier les femmes en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou de licenciements collectifs. Toutefois, dans ce dernier cas, elles jouissent d'un droit de priorité particulier pour le maintien dans l'entreprise.

4^o Les femmes enceintes ont droit à un congé de six semaines avant l'accouchement et de trois mois après

l'accouchement, payés au taux du salaire effectif sous déduction des prestations journalières versées par la Sécurité Sociale pour les périodes visées ci-dessus.

5^o En cas de changement d'emploi, demandé par certificat médical du fait d'un état de grossesse constatée ou de suite immédiate (1 an) de couches, l'intéressée conserve dans son nouveau poste le salaire afférent au poste qu'elle occupait avant sa mutation.

6^o Les femmes sont payées au taux de leur salaire effectif pendant le temps passé aux consultations pré-natales.

7^o Les femmes enceintes, à partir du 5^e mois de leur grossesse, et les mères transportant des enfants en bas âge doivent être autorisées à sortir 5 minutes avant et entrer 5 minutes après le reste du personnel sans perte de salaire.

8^o La femme allaitant son enfant a droit de s'absenter deux heures par jour. Ces heures lui sont payées au taux du salaire effectif.

9^o Sous réserve des dispositions sur le licenciement collectif prévu au paragraphe 3 ci-dessus, la mère peut obtenir un congé sans solde d'un an après l'accouchement pour allaiter et soigner son enfant.

A l'issue de ce congé, elle doit être assurée de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou à défaut un emploi équivalent dans le même établissement.

Elle bénéficie, en outre, pendant les six mois suivants d'une priorité de réembauchage dans le même établissement.

10° L'intéressée doit faire connaître à son employeur sa décision de reprendre son emploi six semaines avant la date de reprise du travail de manière à ce que la remplaçante éventuelle ne perde pas son droit au préavis d'usage en matière de congédiement.

11° Les employeurs occupant du personnel féminin doivent mettre à la disposition des mères, allaitant leur enfant, un local où elles puissent l'allaiter pendant les périodes de repos prévues.

C.G.T.

Si le nombre d'enfants devant en bénéficier le justifie, des crèches ou garderies doivent être assurées soit dans le cadre de l'entreprise, soit par des ententes interentreprises, soit par la participation à des organismes officiellement contrôlés.

12° Une indemnité mensuelle de crèche ou de garde-rie est accordée aux travailleuses lorsque les entreprises ne peuvent mettre à leur disposition les installations convenables ou lorsque, pour des causes diverses, les intéressées ne peuvent les utiliser.

13° Dans tous les ateliers où travaillent des femmes, celles-ci peuvent utiliser librement les sièges qui doivent être mis à leur disposition.

C.G.T.

Le salaire de la travailleuse, calculé sur la base de 40 heures doit être suffisant pour lui permettre de subvenir à ses besoins et de se faire aider chez elle.

C.F.T.C.

Si le nombre d'enfants devant en bénéficier le justifie, des crèches ou garderies doivent être assurées dans le cadre de l'entreprise.

C.F.T.C.

13 bis Travail à mi-temps.
— Dans les emplois féminins n'entraînant pas de responsabilité spécifiquement personnelle et permanente, les femmes intéressées peuvent demander la création d'emplois de travail par équipe à mi-temps.

La durée individuelle du travail ne doit pas être supérieure à 24 heures par semaine, avec un salaire déterminé par le coefficient de l'emploi.

Les bénéficiaires de ce régime peuvent, sur leur demande et par priorité, reprendre un service normal.

ARTICLE 99

— Jeunes —

1° Les jeunes travailleurs bénéficient, au moment de leur départ pour le service militaire, d'un indemnité égale à un mois, de leur salaire effectif.

De même, ils bénéficient, au moment de leur retour, d'une indemnité égale à un mois du salaire effectif d'un travailleur de leur catégorie, échelon, emploi, ou fonction occupé dans l'entreprise.

C.G.T.

C.F.T.C.

1° bis Les jeunes travailleurs effectuant leur service militaire bénéficient d'une allocation mensuelle égale à 15 % du salaire minimum vital pendant une durée égale à celle de leur temps de présence dans l'entreprise qui les occupait au moment de leur départ.

2° Les jeunes travailleurs ne doivent subir aucune perte de salaire du fait de la journée perdue au conseil de révision.

3° Les employeurs doivent assurer aux jeunes travailleurs des deux sexes âgés de moins de 20 ans, 3 heures d'éducation physique par semaine payées comme temps de travail effectif.

Les services de culture physique organisés à l'usage des apprentis par les employeurs doivent être mis par ceux-ci à la disposition des jeunes travailleurs. Ils sont organisés en plusieurs séances d'exercices physiques pour un total minimum de 3 heures par semaine.

4° Le terme « jeunes travailleurs » ou « jeunes salariés » désigne les jeunes gens des deux sexes non titulaires du C.A.P. âgés de moins de 18 ans qui appartiennent au personnel d'un établissement sans être liés par un contrat d'apprentissage et ne reçoivent pas un enseignement méthodique et complet d'un métier.

Pour que ces jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, l'employeur doit leur laisser le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours indispensables et se présenter aux examens sans que cela entraîne pour eux de réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existant, soit individuellement, soit collectivement, à l'usage des apprentis doivent être utilisés pour créer, à l'usage des jeunes travailleurs des cours de perfectionnement.

5° La surveillance médicale des jeunes travailleurs est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le temps passé à cet effet, est payé comme temps de travail.

ARTICLE 100

— Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes —

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés dans des établissements insalubres ou dangereux où le travailleur est exposé à des manipulations ou à des émanations préjudiciables à sa santé.

Le travail des femmes et des jeunes dans les sous-sols ou dans les locaux insalubres ne peut excéder une durée de deux ans sans donner lieu à une interruption d'une année au minimum.

Pendant cette interruption, les travailleuses et les jeunes doivent être affectées à un travail dont la rémunération ne peut être inférieure à celle du travail effectué par les intéressés dans les sous-sols ou dans des locaux insalubres.

Les jeunes de moins de 20 ans et les femmes ne peuvent être astreints contre leur volonté, à effectuer des heures supplémentaires ou à travailler de nuit.

ARTICLE 101

— Travailleurs à domicile —

La présente convention s'applique à tous les travailleurs des industries visées par le champ d'application (article 2) qu'ils soient occupés à l'intérieur ou à l'extérieur des établissements ou entreprises et notamment à domicile.

Définition des travailleurs à domicile :

Sont considérés comme travailleurs à domicile sans qu'il y ait lieu de rechercher s'il existe ou non entre eux et leur employeur un lien de subordination juridique, ni s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle de l'employeur, ni si le local où ils travaillent et l'outillage qu'ils emploient leur appartiennent ou non, ni s'ils se procurent eux-mêmes ou non leurs fournitures accessoires, tous ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1° Exécuter moyennant une rémunération pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, commerciaux, artisanaux, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un commissionnaire ou un intermédiaire.

2° Travailler, soit seul, soit avec le conjoint ou des enfants à charge ou avec un auxiliaire salarié.

Conservent la qualité de travailleurs à domicile, les travailleurs qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en œuvre lorsque ces matières premières leur sont vendues, par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué, ou achetées par les travailleurs chez un fournisseur indiqué et auquel ils sont tenus de s'adresser.

Déclaration à remplir par les employeurs :

Tout chef d'établissement industriel, commercial, artisanal, de quelque nature qu'il soit, tout commissionnaire, intermédiaire ou sous-traitant, faisant exécuter des travaux à domicile, doit en informer l'Inspecteur du Travail et les organisations syndicales représentatives. Il doit en outre tenir un registre d'ordre indiquant d'après les déclarations faites par les travailleurs les nom, prénom, âge, adresse et classification professionnelle de ceux-ci et éventuellement des personnes qui travaillent avec eux. Muni de ces renseignements, il doit faire les déclarations nécessaires pour que ces personnes puissent bénéficier de tous les avantages des lois sociales au même titre que le travailleur à domicile.

Conditions de la remise du travail :

Lors de la remise à un travailleur des travaux à exécuter, il est établi un débit de travail en deux exemplaires, signé des deux parties, sur un bulletin ou carnet de travail et sur lequel devront figurer les indications suivantes :

— La raison sociale et l'adresse du donneur d'ouvrage (dans le cas où celui-ci est un sous-entrepreneur non inscrit au registre des métiers ou non propriétaire d'un fonds de commerce, le bulletin ou carnet doit indiquer également les nom et adresse du chef d'établissement pour le compte duquel agit le sous-entrepreneur).

— La nature du travail, les opérations à effectuer, la quantité des pièces, la date à laquelle il est donné, les temps de façon, les prix ou les salaires applicables à ce travail.

— La nature et la valeur des pièces et des fournitures remises ou imposées aux travailleurs.

— Les raisons sociales des caisses de compensation agréées pour le service des allocations familiales, des congés payés, auxquelles le donneur d'ouvrage est obligatoirement affilié.

En cas de remise de travail qui nécessite l'emploi de produits toxiques, ceux-ci sont fournis par l'employeur intéressé sous sa responsabilité.

Remise du travail achevé :

Lors de la remise du travail achevé, une mention est portée au bulletin ou carnet de débit de travail indiquant :

- la date de livraison ;
- la quantité de travail rendu ;
- le montant brut de la rémunération acquise par le travailleur ;
- le montant des retenues que la loi fait obligation aux employeurs d'effectuer ;
- le montant net de la rémunération ;
- le montant des frais accessoires qui sont laissés à la charge du travailleur à domicile par l'employeur tels que : frais de transport, d'intermédiaire, etc... ;
- le montant des frais d'atelier, d'outillage, fournitures, etc... ;
- la somme nette payée ou à payer à chaque travailleur.

Les inscriptions relatives à chaque remise ou livraison du travail sont portées sous le même numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet de débit de travail

Un exemplaire doit être conservé par le donneur d'ouvrage et présenté par lui à toute demande de l'Inspecteur du Travail, des délégués du personnel ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative intéressée. Un autre exemplaire est remis au travailleur et reste sa propriété.

Rémunération du travail :

Le travailleur à domicile doit être assuré d'une rémunération nette au moins équivalente pour la même durée du travail et pour un travail similaire à celle que gagne un travailleur à l'intérieur de l'entreprise, de même profession et classification (catégorie, échelon, emploi ou fonction).

En conséquence, le prix des pièces applicable aux différents travaux est calculé de manière à permettre à un travailleur d'habileté moyenne de gagner pendant la durée légale du travail le salaire minimum garanti de sa profession et classification professionnelle tel que défini à l'article 43 de la présente convention et majoré de 20 % pour tenir compte des principes énoncés à l'article 51 pour la rémunération du travail au rendement.

D'autre part, le prix des pièces est susceptible d'être majoré lorsque la quantité de travail demandée dans un délai déterminé implique un temps d'exécution dépassant la durée légale du travail.

Les prix des travaux ne peuvent être inférieurs pour les mêmes articles ou pièces aux prix affichés et conclus entre les organisations patronales et de salariés intéressées.

Tarif des travaux :

Les tarifs des travaux déterminés dans les conditions fixées au paragraphe précédent (rémunération du travail) sont établis pour chaque opération élémentaire, compte tenu du temps nécessaire pour l'exécution de celle-ci. Il

en est de même pour les différentes opérations qui peuvent être rajoutées selon le degré de finition exigé.

Les tarifs peuvent être établis par pièce, par article ou objet complet. Dans ce cas, ils sont la somme des opérations élémentaires nécessaires à l'exécution du travail. Les tarifs ainsi fixés sont majorés, s'il s'agit de travail exceptionnel (ex. : petite série, échantillon), par accord entre les organisations patronales et de salariés intéressées, sur la base du champ d'application de la présente convention.

Affichage des tarifs des travaux :

Le tarif de tous les travaux doit être affiché en permanence par tout donneur d'ouvrage dans les locaux d'attente, de remise et de réception du travail.

Paye :

La paye des travailleurs à domicile s'effectue comme pour les travailleurs de l'intérieur de l'entreprise soit par semaine, quatorzaine ou quinzaine ou chaque mois.

L'employeur ou donneur d'ouvrage doit établir d'après la déclaration qui lui est faite, conformément à la loi, par le travailleur à domicile une fiche de paye distincte pour ce dernier et chaque personne travaillant légalement avec lui. A cet effet, le travailleur à domicile doit remettre, sous sa responsabilité, avant chaque paye, au donneur d'ouvrage : la quantité et la valeur du travail effectué par chacune des personnes travaillant avec lui.

La fiche de paye doit comporter notamment de façon nette et à l'encre les mentions suivantes :

- raison sociale et adresse de l'employeur ;
- nom et prénoms de l'intéressé ;
- la qualification professionnelle, la classification et le coefficient ;
- le salaire individuel garanti (servant de base à l'établissement de ses prix de travail) ;
- la quantité de travail effectué ;
- le montant de la rémunération brute, la nature et le montant des déductions opérées sur cette rémunération ainsi que la rémunération nette qui en résulte ;
- et distinctement, l'indemnité de remboursement de frais.

La fiche de paye doit permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

Remboursement des frais accessoires et d'atelier :

Frais accessoires : Sont considérés comme frais accessoires les frais de transport de l'ouvrage, de l'entreprise au domicile du travailleur et vice-versa, la rémunération du temps passé pour en prendre livraison ou pour l'expédition, les sommes remises aux intermédiaires assurant soit la livraison, soit la réception du travail, ou autres rôles.

Frais d'atelier : Sont considérés comme frais d'atelier, frais de local, d'outillage ou autres produits nécessaires à l'exécution du travail : les frais d'électricité, de gaz, de chauffage, d'entretien de matériel et du local, etc.

Le montant des frais définis ci-dessus est déterminé par accord.

Le montant des frais constituant une indemnité de remboursement non assujettie aux impositions fiscales doit figurer distinctement du salaire ou prix des travaux sur les fiches de paye, bulletin ou carnet de travail, et est remboursé au travailleur à domicile lors de chaque paye.

Impôts et retenues légales sur les salaires :

a) Pour les travailleurs à domicile n'ayant qu'un seul employeur, celui-ci procède de la même façon que pour les travailleurs d'atelier.

b) Pour les travailleurs à domicile ayant plusieurs employeurs, chaque donneur d'ouvrage doit, sous sa responsabilité, établir une déclaration en double exemplaire signée, d'une part, par le travailleur à domicile, et, d'autre part, par le donneur d'ouvrage. Un exemplaire de cette déclaration est remis par les soins de l'employeur au contrôleur des contributions et l'autre exemplaire au travailleur intéressé.

Dispositions générales :

Tous les travailleurs à domicile, y compris les personnes travaillant avec eux ou les auxiliaires, bénéficient outre les lois sociales, de tous les avantages collectifs ou particuliers, accordés aux autres salariés de l'entreprise au prorata du travail qu'ils ont effectué.

Hygiène et Sécurité

ARTICLE 102

A) Hygiène corporelle

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci (notamment le décret du 5 août 1946).

Des douches chaudes doivent également être mises à la disposition de l'ensemble du personnel à raison de : une pour cinq personnes.

En attendant l'installation de ces douches, l'employeur doit fournir à chaque travailleur au moins un bon de douche par semaine.

Des moyens de nettoyage et de séchage appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail doivent être isolés de matière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

Ces cabinets d'aisance et urinoirs doivent être aérés et facilement lavables et, d'une façon générale, doivent être aménagés conformément aux dispositions de l'article 4 du décret du 10 juillet 1913 modifié notamment par le décret du 5 août 1946.

B) Hygiène alimentaire

Il doit être mis à la disposition du personnel un réfectoire clair, bien aéré et chauffé, lui permettant d'y pren-

dre ses repas. Le réfectoire doit être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments, et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Ce réfectoire peut, le cas échéant, être aménagé à l'intérieur de la cantine.

C) Hygiène et sécurité dans le travail

1^o Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux doivent être inoffensifs pour sa santé.

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

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

Ils s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les délégués du personnel et les comités d'hygiène et de sécurité, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les travailleurs occupés à des travaux pénibles ou malsains ou dans des locaux mal aérés doivent bénéficier d'une demi-heure de repos et à l'air sans que cela entraîne pour eux une perte de salaire.

3^o Les cadences de travail doivent être telles que les salariés puissent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

D) Travail au sous-sol

Le travail des salariés au sous-sol ne peut excéder une durée de deux ans sans donner lieu à une interruption d'une année au minimum. Pendant cette interruption,

les salariés doivent être affectés à un travail dont la rémunération ne peut être inférieure à celle du travail effectué par l'intéressé dans les sous-sols.

Le total des périodes de travail en sous-sol ne peut dépasser dix années.

E) Travail au standard

Les travailleurs occupés en permanence au standard bénéficient d'un dépôt d'une demi-heure par demi-journée.

F) Travail des salariés aux machines

Sont exempts du travail aux machines comptables :

- les femmes âgées de moins de 18 ans ou de plus de 40 ans à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du travail ;
- les femmes enceintes ;
- les travailleurs malades sur présentation d'un certificat médical.

Le travail des mécanographes peut être organisé par roulement. Les modalités de cette organisation par roulement doivent être établies d'accord entre la Direction et les délégués des travailleurs.

Il est accordé aux mécanographes une pause de 30 minutes par demi-journée de travail.

Les travailleurs occupés en permanence à un travail de dactylographie, travaillant sur de petites machines comptables bénéficient d'une demi-heure de repos par demi-journée de travail.

Des avenants régionaux et des accords par entreprise établis par les organisations syndicales signataires de la présente convention déterminent dans ce même esprit les travaux de machine pour lesquels une réglementation spéciale est assurée aux travailleurs.

Services médicaux et sociaux du travail

ARTICLE 103

Les services médicaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions au chef d'entreprise, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité, aux délégués du personnel, au médecin traitant et à l'Inspection du Travail compte tenu du secret professionnel.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou plusieurs délégués du personnel.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou que par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les travailleurs de l'entreprise.

ARTICLE 104

Les services sociaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

APPRENTISSAGE

ARTICLE 105

C.G.T.

C.F.T.C.

Aucun jeune ne pourra entrer en apprentissage s'il n'est muni d'un certificat d'orientation professionnelle délivré à la suite d'un examen par un centre d'orientation public ou privé.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technique, théorique et pratique, complété, pour les jeunes gens de moins de 18 ans, par une formation générale, physique, intellectuelle et morale.

En conséquence, ils s'emploient à mettre ces principes en application.

ARTICLE 106

On désigne par apprenti celui (ou celle) qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise. Il est soumis aux règles de la présente convention et reçoit l'enseignement tel qu'il est défini à l'article 105.

L'apprenti ne doit être occupé qu'aux seuls travaux de la profession.

Exceptionnellement et seulement à partir de la deuxième année, et en tenant compte de leur aptitude physique, des apprentis peuvent effectuer certains travaux utilisables, sous réserve que ceux-ci soient jugés utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression judicieuse ; sont exclus les exécutions, en série, les travaux de force et les travaux insalubres.

Toute malfaçon ou temps d'exécution non respecté pour ces travaux ne peuvent en aucun cas et sous quelque forme que ce soit entraîner de sanction contre l'apprenti.

ARTICLE 107

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement technique, théorique et pratique donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation rationnelle à l'un des C.A.P. figurant sur la liste officielle, suivant une progression méthodique et complète, établie en accord avec des organismes légalement habilités et particulièrement avec la direction générale de l'Enseignement technique.

Ils s'engagent à faire donner cet enseignement par des personnes hautement qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Lorsqu'il existe, dans l'entreprise, des cours d'enseignement général, ceux-ci ne peuvent être professés que par des personnes pourvues des titres exigés par la législation en vigueur.

ARTICLE 108

Les parties contractantes conviennent d'adopter le contre-type d'apprentissage annexé à la présente convention. Ses dispositions ne font pas obstacle à la conclusion des contrats individuels plus favorables, sous réserve que ces contrats contiennent au moins les dispositions prévues dans le contrat-type.

Tout contrat doit respecter les avantages acquis antérieurement au bénéfice de l'apprenti, en vertu d'accords ou d'usages antérieurs à la présente convention.

L'employeur doit obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. qui constituent la sanction de l'apprentissage. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Dès que l'apprenti est titulaire du C.A.P., il ne peut percevoir un salaire qui soit inférieur au salaire du professionnel de sa formation et bénéficie de la classification correspondante.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur et a lieu tous les trois mois. Le temps passé à cet effet est rémunéré comme temps de travail.

Les apprentis doivent effectuer, sous contrôle médical, des séances de culture physique, pour un total minimum de trois heures par semaine, payées normalement.

Les séances sont faites sous la direction de moniteurs spécialisés, agréés par les délégués, et rétribués par

l'employeur. L'équipement minimum nécessaire à la pratique de la culture physique est à la charge de l'employeur.

Les cours de formation générale et professionnelle ont lieu pendant la durée du travail et sont payés comme temps de travail. Ils peuvent avoir lieu en dehors de l'entreprise, dans un établissement public.

Les frais de déplacement, occasionnés à l'apprenti pour suivre les cours professionnels, et les fournitures scolaires font l'objet d'une indemnité mensuelle forfaitaire de à la charge de l'employeur.

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis au moins des avantages accordés aux travailleurs adultes par l'entreprise au point de vue cantine, coopérative et autres avantages sociaux.

Les employeurs s'engagent, à la fin de l'apprentissage, à fournir gratuitement à l'apprenti une caisse d'outillage afférent à la profession.

ARTICLE 109

Dans toutes les entreprises formant des apprentis, les délégués du personnel sont habilités pour contrôler l'application des dispositions de la présente convention, du contrat d'apprentissage et celles de la législation en vigueur.

Ils peuvent, à cet effet, s'adjointre, avec voix consultative, des personnes qualifiées, prises au sein ou en dehors de l'entreprise.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, ce dernier peut désigner deux de ses membres pour assister les délégués dans leur mission.

ARTICLE 110

Les salaires des apprentis sont déterminés, en pourcentage (1), sur le salaire du professionnel ordinaire 4^e catégorie, tel que défini à l'annexe 3 à la présente convention :

C.G.T.

Sur la base de :
40 % pour la 1^{re} année.
60 % pour la 2^e année.
80 % pour la 3^e année.

C.F.T.C.

Sur la base de :
25 % pour le 1^{er} semestre,
1^{re} année.
30 % pour le 2^e semestre,
1^{re} année.
65 % pour le 1^{er} semestre,
2^e année.
70 % pour le 2^e semestre,
2^e année.
75 % pour le 1^{er} semestre,
3^e année.
80 % pour le 2^e semestre,
3^e année.

(1) Ces pourcentages ont été établis sur la base des salaires qui devraient être obtenus en vertu de la présente convention.

Ils peuvent avoir pour conséquence, compte tenu de la réglementation des prestations familiales, de supprimer celles-ci pour l'enfant en apprentissage.

Nous avons néanmoins maintenu ces pourcentages estimant que la perte était compensée par les salaires ainsi obtenus, auxquels, d'ailleurs, il faut ajouter l'indemnité prévue à l'article 100 de la présente convention.

Au cas où, dans la pratique, les salaires obtenus ne correspondraient pas exactement à ceux fixés par la convention ou au cas où la réglementation des prestations familiales serait modifiée, il deviendrait indispensable de revoir les pourcentages, compte tenu du système le plus avantageux et compte tenu du fait que la diminution de pourcentage pourrait être compensée par une augmentation de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 100.

ANNEXE I

Projet commun

Contrat-type d'apprentissage

ARTICLE PREMIER. — Engagement des parties :

Entre les soussignés :

M....., âgé de..... exerçant la profession de..... et,

M....., exerçant la profession de....., demeurant à....., agissant en qualité de (père, mère, tuteur)..... du jeune....., né le, à....., demeurant à.....

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 2. — D'une part,

M..... s'engage à faire bénéficier le jeune..... du salaire prévu pour les apprentis par l'article 102 de la convention, auquel s'ajouteront les indemnités mensuelles prévues à l'article 100.

Les cours de formation générale et professionnelle auront lieu heures par semaine, dans les conditions prévues par la convention collective.

La formation professionnelle pratique du jeune..... sera assurée dans (établissement ou centre)..... de M....., qui s'engage à respecter les clauses de la convention collective concernant l'apprentissage et notamment à veiller à ce que le jeune..... subisse dans son établissement l'apprentissage méthodique et complet de la profession de

M..... s'engage à contrôler son assiduité aux cours théorique et d'enseignement général, et à le présenter aux examens professionnels de fin d'apprentissage (C.A.P.).

La durée du travail ne pourra pas excéder le nombre d'heures fixé par les lois et règlements en vigueur.

Au cas où le jeune..... aurait, en fin d'apprentissage, échoué au C.A.P., M..... lui délivrera un certificat de fin d'apprentissage.

M..... s'engage à prendre dans son entreprise, à sa sortie d'apprentissage (C.A.P.), le jeune..... jusqu'à expiration du présent contrat, si le jeune a réussi son C.A.P. avant celle-ci et si le en exprime le désir.

ARTICLE 3. — Engagement du représentant de l'apprenti :

M..... accepte de placer son fils (ou pupille) en qualité d'apprenti..... dans l'établissement de M..... pendant trois années complètes, à dater du..... Il accepte également que son fils (ou pupille) suive les cours d'enseignement général pendant cette période.

Son fils (ou pupille) bénéficiera, pendant ce temps, du salaire prévu par la convention collective.

M..... promet, d'autre part, pour son fils (ou pupille) obéissance et respect envers le personnel chargé de son éducation et de son instruction. Il s'engage à le faire se conformer aux règlements des établissements où lui seront données la formation professionnelle et la formation générale.

Il l'obligera à suivre régulièrement tous les cours et à se faire présenter par M..... à l'expiration de ses trois années d'apprentissage, aux examens du C.A.P.

Il déclare que le jeune..... n'est lié par aucun contrat d'apprentissage et est libre de tout engagement.

Il s'engage à ce que son fils (ou pupille) fasse partie, en fin d'apprentissage (C.A.P.) du personnel de M..... aux conditions de la convention collective, jusqu'à expiration du présent contrat.

ARTICLE 4. — Durée du contrat :

Le présent contrat est établi pour une durée de trois années qui commence à courir le

L'inscription définitive de l'élève ne sera faite que deux mois après la signature du présent contrat, ces deux mois étant considérés comme période d'essai.

Au cours de cette période, M. (nom de l'employeur)..... se devra d'orienter le jeune..... vers la spécialité professionnelle où il sera le plus à même de faire valoir ses aptitudes particulières, pour le cas où il ne semblerait pas devoir réussir dans la profession de..... primitivement choisie, toute décision appartenant en dernier ressort aux parents.

Ayant l'expiration de la période d'essai, chacune des deux parties est libre de résilier le présent contrat sans indemnité ni préavis.

La période de préavis est comprise dans les trois ans d'apprentissage et donne lieu au salaire et à l'indemnité de scolarité.

En cas d'absence légitime et justifiée ayant duré plus de quinze jours, soit par suite de maladie, soit pour quelque cause que ce soit, la durée du contrat pourra être augmentée d'un temps au moins égal au temps perdu, si l'une ou l'autre des parties en exprime le désir.

Au cas où le jeune..... aurait, en fin d'apprentissage, échoué au C.A.P., le présent contrat pourra, à la demande de M. (nom du père, mère ou tuteur)..... être reconduit dans les mêmes conditions, notamment de salaires et indemnités, pour lui permettre de se présenter aux épreuves de la prochaine session.

ARTICLE 5. — Motifs de rupture et indemnité.

Le jeune..... ne pourra quitter avant l'expiration du présent contrat les établissements de M....., sauf pour un des cas prévus par les articles 14 et 15 du livre I du Code du Travail et dans le cas de changement de résidence du père, mère ou tuteur de l'apprenti.

Si le jeune..... fait montre d'incapacité notoire, de mauvaise volonté, d'inconduite, n'observe pas les règlements, obtient des notes insuffisantes, et en cas d'absences répétées, M. (père, mère, tuteur ou représentant)..... sera averti par lettre recommandée.

En cas de récidive, et après deuxième avis par lettre recommandée, en cas de faute grave dûment constatée, par les délégués du personnel, le renvoi pourra être prononcé par M. (nom de l'employeur).....

En cas de fermeture définitive de l'entreprise, de M....., celui-ci devra, dans la mesure du possible, faire reprendre le présent contrat, sans modification, par une autre entreprise.

En cas de cession de l'entreprise de M....., celui-ci exigera de l'acquéreur la reprise du présent contrat, sans modification, à défaut de quoi il sera redébrouable d'une indemnité compensatrice envers le jeune.....

M. (nom de l'employeur)..... mettra à la disposition du jeune..... un carnet spécial dit « carnet d'atelier », sur lequel celui-ci devra, sous la conduite de ses instructeurs, porter la nomenclature des travaux pratiques qu'il a exécutés dans l'établissement de M..... et le temps passé à l'exécution de ces travaux, ainsi que la note accordée et les observations de l'instructeur.

Ce carnet sera soumis périodiquement au visa des représentants du jeune.....

Ceux-ci recevront également communication des notes obtenues au cours d'enseignement général.

ARTICLE 6. — L'apprenti devra bénéficier du salaire et des indemnités prévus pour lui par la convention collective.

ARTICLE 7. — Accidents.

Si les cours d'enseignement général ont lieu hors de l'entreprise, M. (nom de l'employeur).....

contractera une assurance spéciale destinée à couvrir le jeune..... contre tous risques d'accidents susceptibles de survenir pendant le trajet qu'il doit parcourir pour se rendre de son établissement au cours et pendant la durée de ces cours.

ARTICLE 8. — Dispositions particulières.

M..... assurera au jeune..... le bénéfice des cantines, coopératives ou toutes œuvres sociales qui existeraient dans l'établissement, conformément aux dispositions de la convention collective.

M..... mettra à la disposition du jeune..... les moyens nécessaires à l'application des clauses de la convention collective, concernant la culture physique et le contrôle médical.

M..... répondant de l'apprenti, a fourni les pièces suivantes (1) pour l'application des dispositions du Livre II du Code du Travail.

Fait en triple exemplaire, de bonne foi à
....., le.....

Signature de l'employeur

Signature du répondant
de l'apprenti

Lu et approuvé :

Lu et approuvé :

Signature de l'apprenti :

(1) Livret de travail; certificat des maisons dans lesquelles il aurait pu commencer un apprentissage; certificat d'orientation professionnelle; certificat médical.

ANNEXE II

Proposition C. F. T. C.

Projet d'accord pour l'indemnisation du chômage partiel

Article premier

Les employeurs s'efforceront individuellement ou collectivement, de supprimer le chômage total ou partiel.

Afin d'assurer au personnel ouvrier une certaine stabilité de ses ressources, les employeurs s'engagent à prendre en charge le chômage partiel.

En contre-partie, les ouvriers acceptent de récupérer les heures perdues par suite de chômage, sous réserve :

1° que le total des heures de travail d'une période de douze mois ne sera, en aucun cas, supérieur à celui qui résulte de la législation en vigueur;

2° que les heures récupérées ne dépasseront pas huit heures par semaine;

3° que, en période de récupération, les heures récupérées ne pourront être effectuées qu'à partir de la quarante et unième heure de travail.

Article 2. — Définition du chômage partiel

Un établissement est considéré comme pratiquant le chômage partiel lorsque tout ou partie du personnel ne peut y être occupé 40 heures par semaine, sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 4 de l'article 3 ci-dessous.

Article 3. — Obligations des employeurs

Le chômage partiel sera pris en charge par l'intermédiaire d'une Caisse constituée par les employeurs et admissible

nistrée paritairement. Toutefois, en attendant la mise en place de cet organisme, la prise en charge se fera directement par les établissements intéressés.

La prise en charge de l'ouvrier en chômage aura lieu dans tous les cas, quelles que soient les causes ayant déterminé le chômage partiel.

Chaque membre du personnel ouvrier ayant perçu moins de 40 heures de rémunération hebdomadaire recevra, pour chaque heure perdue, une indemnité compensatrice égale à 75 % de son salaire horaire effectif, tel qu'il résulte de la moyenne des deux dernières payes.

Ce versement sera effectué dans les conditions suivantes :

1° L'indemnité sera due jusqu'à concurrence de 400 heures perdues par période de 12 mois;

2° Le paiement de l'indemnité sera suspendu lorsqu'un emploi rémunéré au même taux et compatible avec ses aptitudes aura pu être procuré à l'ouvrier en chômage, autant que possible dans le même établissement ou, en tout cas, dans des conditions similaires, étant entendu que le nouvel emploi ne l'obligerait pas à des déplacements trop longs et à un bouleversement de sa vie familiale ;

3° Lorsque, par suite de réduction de la production, les employeurs se verront obligés de procéder au licenciement d'une fraction de leur personnel, ils seront tenus de prévenir le personnel touché par cette mesure trois semaines

d'avance et de verser aux ouvriers licenciés — à titre d'indemnité et au moment de leur départ — la valeur de 135 heures d'indemnisation de chômage partiel sur la base définie ci-dessus ;

4° Dans un but de simplification, il ne sera pas versé d'indemnité lorsqu'il s'agira d'un nombre minimum d'heures perdues accidentellement et ne dépassant pas deux heures en une semaine ou quatre heures en un mois. Si le chiffre de quatre heures en un mois était dépassé, toutes les heures perdues devraient être indemnisées.

Article 4. — Obligations des ouvriers

En contrepartie de la garantie donnée par les employeurs, les ouvriers acceptent de récupérer les heures chômées et indemnisées. Toutefois, cette récupération ne peut se faire que dans les douze mois suivant la période de chômage et aux conditions prévues à l'article 5.

Le calcul des douze mois sera effectué par périodes mensuelles. C'est ainsi, par exemple, que les heures de chômage effectuées au cours du mois de janvier et indemnisées conformément au présent accord pourront être récupérées jusqu'à la fin du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de nécessité, les ouvriers, notamment ceux qui ont une formation polyvalente, accepteront de se prêter à des mutations d'emploi à l'intérieur de l'usine, dans

les conditions prévues par les accords ou conventions collectives en vigueur.

Article 5. — Paiement des indemnités

Les indemnités de chômage seront payées intégralement au moment de la période de chômage. Les heures qui auront pu être récupérées seront payées à 50 % du salaire en vigueur au moment de la récupération. Ce salaire sera majoré dans les mêmes conditions que les heures supplémentaires.

Article 6. — Cas litigieux

Les dispositions prévues au présent accord sont solidaires les unes des autres et ne valent donc pour autant qu'elles sont appliquées dans leur intégralité par les deux parties.

Les difficultés pouvant résulter de l'application de ces dispositions seront soumises, après essai de conciliation entre les organisations syndicales intéressées et une Commission paritaire présidée par l'Inspecteur du Travail ou son représentant et composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des ouvriers.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.



C.F.T.C.

C.I.S.C.

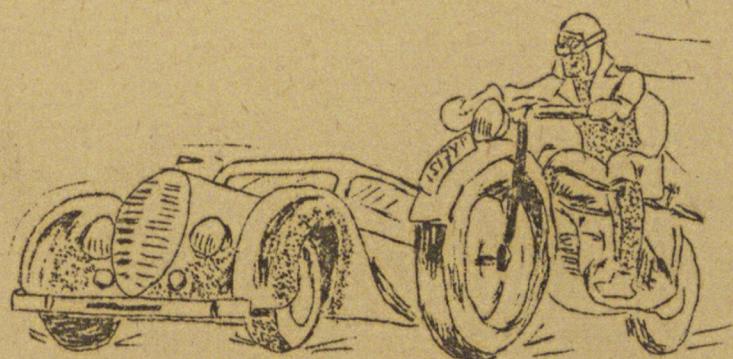
FEDERATION DE LA METALLURGIE
26, rue de Montholon,
P A R I S 9^e

CONFERENCE NATIONALE
DE L'AUTOMOBILE

SITUATION DE L'INDUSTRIE
AUTOMOBILE

AU 1 JANVIER 1950

PRESENTÉ-PAR
 B.BOBIN



PARIS LES 4 ET 5 FEVRIER . 1950

FAISONS LE POINT DE LA SITUATION

La prochaine discussion des conventions collectives, les événements actuels, nous ont amenés à réunir nos camarades de l'industrie automobile et des fabrications annexes.

Il s'agira pour nous de faire le point de cette situation, de voir quelles sont les possibilités particulières à l'industrie automobile pour satisfaire les revendications présentées par les travailleurs de cette industrie.

Pour ce faire, nous avons voulu compléter le rapport présenté au Congrès de LYON en Septembre dernier et donner des chiffres récents de production.

Vous trouverez donc tout d'abord un certain nombre d'éléments tirés de la presse spécialisée sur ce problème particulier de l'industrie de l'automobile; ces chiffres de production très peu détaillés puisque les statistiques sont encore incomplètes.

Néanmoins à la lecture de ces documents, il sera possible à nos camarades de se faire une idée précise et, par conséquent, de prendre, en toute connaissance de cause, les dispositions utiles pour faire aboutir les revendications des travailleurs de l'Automobile.

AU SUJET DE NOTRE PRODUCTION AUTOMOBILE

L'USINE NOUVELLE (organe patronal) dans son numéro 4 du 26 Janvier 1950 écrit:

" Notre production a retrouvé son niveau de production record de 1949.

" Belles perspectives pour 1950, s'il n'y a pas d'augmentation des prix.

" Voici les résultats statistiques mensuels pour 1949.

Production	Nov. 1949	Déc. 1949	Moyenne mensuelle		
			1949	1948	1938
Voitures particulières..	18.738	25.573	15.637	8.341	15.200
Camionnettes	4.101	4.714	5.002	4.321	1.670
Camions + 2 tonnes	2.351	2.699	2.863	3.406	1.410
Cars	129	165	175	308	-
Tracteurs	77	53	75	63	470
Véhic. spéç.....	35	38	44	42	-
Total A.....	25.431	29.242	25.802	16.531	18.950
Export. ETRA	4.679	4.637	5.161	3.567	993
V. part. cars	4.108	4.035	4.521	3.093	-
Véhic. utilit.....	571	602	640	474	-
Export. FOM	2.873	4.734	3.358	2.246	815
V. part. cars	1.913	1.106	1.980	1.369	-
Véhic. utilit.....	960	1.628	1.378	857	-
Total export. B.....	7.502	9.371	8.519	5.813	1.808

" Notre production de 1949 s'est élevée au niveau de celle de 1929, qui avait été, jusqu'à présent, la meilleure pour notre construction automobile.

" L'année 1929 avait d'ailleurs été l'année la plus favorable pour la plupart des industries françaises et, en particulier, celle de la sidérurgie? Mais, en ce qui concerne l'automobile, il est délicat de donner des chiffres pour 1929, car les statistiques n'étaient pas aussi bien organisées qu'aujourd'hui.

" Si, au point de vue production, notre industrie a rejoint son niveau le plus élevé d'il y a déjà vingt ans, cela ne veut pas dire qu'elle puisse maintenir sa position actuelle, laquelle repose, pour une part importante, sur les ventes extérieures, débouche plus instable que notre marché français. Il est vrai que celui-ci n'est pas saturé et qu'il représente une réserve de commandes du fait d'une longue pénurie, corrigée, il faut toutefois le dire, par la forte élévation des dépenses d'usage des voitures (assurances, essence, garage, etc..)

NOTRE LUTTE

Bulletin de la Section Syndicale
C.F.T.C. de la R.N.U.R.

...chez Renault

CFTC

→ 20 Janvier 1950

-N° 1 -

POUR UN

SYNDICALISME CONSTRUCTIF

Durant l'année 1949, la C.F.T.C. a progressé considérablement chez Renault. Nous pouvons dire que si les travailleurs font de plus en plus confiance à notre section syndicale (et la reprise des cartes 1950 en est la preuve) c'est qu'ils savent apprécier l'action qu'elle mène pour la défense des intérêts des ouvriers, appartenant ou non à notre organisation.

Malgré leur petit nombre, nos délégués ont su dépenser sans compter et nous en appelons au témoignage des nombreux camarades défendus auprès des chefs d'atelier ou de département ou de la direction.

Lors des conflits, et ceux du 5160, du 5331 entr'autres, la C.F.T.C. a su être à la hauteur de ses responsabilités.

Avec les autres organisations syndicales nous avons mené la lutte pour la prime de vacances, pour les salaires bagarré contre les 300 millions attribués à l'Etat sur les bénéfices 48, obtenu la prime de fin d'année, et continuons à lutter pour les 3.000 Frs par mois pour tous dans l'attente des Conventions Collectives.

Les délégués C.F.T.C. ont posé et défendu à la Direction de nombreuses revendications importantes et en particulier sur la Promotion Ouvrière, le Service Sanitaire, la Réadaptation des malades et accidentés, l'affection des professionnels sortant de la Rééducation, le Reclassement dans l'Usine, le travail des régleurs, (et on sait l'effervescence produite par notre tract sur ce problème) et nombreux autres sujets.

De même au Comité d'Entreprise notre Secrétaire Syndical a pu développer nos positions et montrer combien notre section sait s'accrocher à ce qui concerne la gestion et l'organisation de la Régie.

Nous sommes intervenus plusieurs fois au Commissariat au Plan, au Ministère de la Production Industrielle, pendant la crise qui sévissait sur les tracteurs pour protester contre les importations de tracteurs étrangers, et les installations en France de fa-

LE MOT D'UN FEDERAL

Bravo, la Section RENAULT, la Fédération de la Métallurgie salue avec satisfaction la naissance de "NOTRE LUTTE".

Nous aurons enfin un important moyen d'expression, l'action syndicale ne peut vivre longtemps et se développer dans la clandestinité.

La puissante section C.F.T.C. de la grande boîte RENAULT aura avec "NOTRE LUTTE" un moyen de faire connaître ses positions et son activité à l'ensemble des travailleurs de la Régie.

A la veille de la bataille des Conventions Collectives, au moment où tous les travailleurs doivent être informés de la situation, la sortie du premier numéro de "NOTRE LUTTE" répond réellement à un besoin.

Les travailleurs doivent savoir que, pendant les discussions pour les conventions collectives nous ne serons forts que dans la mesure où l'ensemble des travailleurs donnera son appui vivant à notre projet de convention.

Face à la cohésion du patronat nous devons nous présenter en un bloc uni. Les travailleurs de chez RENAULT le savent et c'est pourquoi ils viennent nombreux dans nos rangs.

"NOTRE LUTTE" est le plus sûr

moyen de faire connaître à tous notre programme d'action et les résultats obtenus.

B. BOBIN

A QUOI SERT UNE CHAINE AERIENNE.

A V.5 (Dt 76) on lance actuellement une chaîne aérienne. Normalement une telle installation moderne doit, tout en augmentant la productivité diminuer la fatigue des travailleurs, en supprimant en particulier des manutentions pénibles.

Or s'il est une manutention pénible c'est bien, entr'autres, celle qu'effectuent les ouvriers du 7683 lorsqu'ils poussent leurs lourds chariots de directions, roués A.V. et A.R. jusqu'au poste de départ. La chaîne aérienne va-t-elle supprimer ce dur travail? Sûrement pas, puisqu'elle ne desserte pas le poste de départ; et comme par le passé nous reverrons les gars du 7683 s'esquinter sur leurs chariots.

C'est ce qu'a souligné notre camarade SOULAT en Comité d'Entreprise, en ajoutant que si les travailleurs sont d'accord pour la mise ^{en route} d'installations modernes, ils exigent que leur peine en soit d'autant diminuée.

CONFERENCE NATIONALE DE L'AUTOMOBILE

Les 4 et 5 Février 1950 se tiendra cette conférence 26, Rue de Montholon. La Régie RENAULT y sera représentée par une équipe importante de militants.

LISEZ, DIFFUSEZ : SYNDICALISME MAGAZINE

Chaque mois: 10 Frs le numéro

ADHEREZ A LA C.F.T.C

Bulletin d'adhésion C.F.T.C.

briques américaines de tracteurs, et demander l'institution de barrières douanières pour protéger les produits français.

Nous avons contacté des concessionnaires et agents de la Régie, des clients de matériel Renault, et signalé leurs réactions à la Direction.

Plusieurs fois aussi, nous avons pris nettement position contre d'autres organisations syndicales, et c'est ainsi entr'autre que nous avons su dire non à la grève politique du 13 Octobre organisée par la C.G.T. et cause de l'échec de la manifestation prévue lors du Salon de l'Auto, que nous avons défendu contre la C.G.T. la position pour la suppression du travail au rendement individuel.

Donc, seuls, avec les autres syndicats, contre eux, nous avons su mener la lutte en 1949. En 1950, il en sera de même. Nous saurons nous associer à toute action qui rejoindra dans le cadre de cette Révolution véritable que nous voulons effectuer, mais par cet idéal que nous possédons, cette conception de l'homme, de la société, que nous défendons, ne sont pas ceux de la C.G. de F.O. ou du S.D.R., nous saurons nous élancer contre toute action qui ne tendrait qu'à faire du travailleur l'instrument d'un parti, qui ne le libérerait pas de l'esclavage de la machine ou de la production, ou qui par son caractère démagétique risquerait de lui nuire davantage encore.

LA SECTION SYNDICALE C.F.T.C. APPELLE LES TRAVAILLEURS DE LA REGIE A S'ASSOCIER A SON ACTION, ET TOUS ENSEMBLE, DE PLUS EN PLUS PRÈS DES BESOINS DES TRAVAILLEURS, NOUS SAUVRONS FAIRE ABOUTIR NOS REVENDICATIONS.

André SOULAT

MERCI AUX CAMARADES MENSUELS

Qui ont accepté de verser à la Section Syndicale le salaire de la journée de grève du 25 Novembre, cette journée leur ayant payée par la Régie.

(A remettre à votre collecteur)

Nom _____ Prénom _____

Profession _____

Date de naissance _____

Adresse _____

Département _____

Date _____

Atelier _____

Signature: _____

" Les ventes à l'étranger ont atteint 61.930 unités, (dont 54.255 voitures particulières et 7.675 véhicules divers); celles à la F.O.M., 40.304 unités, dont 23.733 voitures particulières et 16.546 véhicules divers.

" Ces prélevements n'ont laissé, pour la métropole, qu'environ 110.000 voitures particulières et 65.000 véhicules divers. En 1938, la métropole avait dispose de 180.000 voitures particulières et 20.500 véhicules divers.

" C'est-à-dire que le marché intérieur aurait probablement pu absorber 70.000 voitures particulières de plus. Cette indication permet d'espérer que le marché intérieur restera ouvert en 1950 et pourra absorber sans difficulté les accroissements de production que préparent certains constructeurs. Cela, à condition toutefois, que les débouchés extérieurs restent fermement tenus, malgré l'accélération de la concurrence internationale, de la part notamment de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne.

" Ce sera surtout une question de réduction des prix de revient".

L'USINE NOUVELLE signale, dans son numéro 3 du 19 Janvier 1950, la production de quatre des principales firmes d'automobiles :

" Aux Automobiles PEUGEOT, la production s'est élevée en 1949 à 41.250 véhicules (dont 37.013 voitures particulières) contre 33.637 (dont 19.130 voitures particulières) en 1948.

" Pour le mois de Décembre seul, les usines ont construit 4.677 véhicules (contre 3.945 en Novembre et 3.712 en Octobre) dont 4.112 voitures particulières (contre 3.450 et 3.235 respectivement).

" Les Usines S.I.M.C.A. ont en 1949, construit 26.618 véhicules au lieu de 18.174 en 1948.

" Pour le mois de Decembre, lequel n'a comporté en fait que 3 semaines de travail, une semaine étant consacrée à l'inventaire, la fabrication a porté sur 2.115 voitures.

" Chez CITROËN, la production s'est élevée en 1949, à 63.924 véhicules (dont 49.424 voitures particulières) contre 42.795 véhicules (dont 34.164 voitures particulières) en 1948.

" Pour le seul mois de Décembre 1949, elle a été de 6.827 véhicules (contre 5.861 en Novembre et 5.724 en Octobre) dont 5.467 voitures particulières (contre 4.579 et 4.441).

" A la Société FORD sur les 18.232 véhicules, dont 14.292 "Vedette" construits en 1949, il a été exporté au total 4.500 "Vedette" et 975 camions.

" Ces exportations ont porté exactement sur "Vedette" 2.800 unités montées; 1.600 en K.D. (mises en caisses non assemblées) et 100 semi K.D. (moitié montées, moitié en pièces détachées). Camions: 233 de 5 tonnes, 552 de 5 tonnes en K.D., 45 de 3 t.5 et 115 châssis commerciaux".

La Régie RENAULT nous communique la production, mois par mois, pour l'année 1949:

	Véhicules particuliers	Véhicules industriels	Total
Janvier	4.134	4.005	8.139
Février	4.425	3.856	8.281
Mars	4.465	3.979	8.444
Avril	5.415	3.910	9.325
Mai	5.974	4.175	10.149
Juin	6.038	4.233	10.271
Juillet	5.522	3.678	9.200
Août	2.625	1.722	4.347
Septembre	6.215	4.057	10.272
Octobre	6.138	3.701	9.839
Novembre	5.995	3.321	9.316
Décembre	6.924	3.897	10.821
	63.920	44.534	108.454

La "DOCUMENTATION SYNDICALE" page 4 du N° 3 du 20 Janvier 1950, signale:

" La production automobile française a été, pendant l'année 1949, de 285.000 véhicules. Cette production se décompose en 187.000 voitures particulières et 98.000 véhicules industriels, cars et véhicules spéciaux.

" En 1948, la production automobile française a été de 198.000 véhicules, comprenant 100.000 voitures particulières, 94.600 véhicules industriels et 3.700 cars et véhicules spéciaux.

" En 1950, on estime que, sauf incident, la production automobile dépassera 300.000 unités, dont 200.000 voitures particulières.

" La tendance générale de la production française a été, en 1949, la grande augmentation de la production de voitures particulières par rapport à la production de véhicules industriels. Cette tendance a été motivée par la saturation progressive du marché des véhicules industriels et la demande plus importante de voitures particulières.

" La production de véhicules industriels semble donc être arrivée en 1949 à son niveau d'équilibre. Ce niveau de production restera, selon les prévisions, le même en 1950.

" Pour le mois de Décembre 1949, la production des principales marques de présente comme suit:

RENAULT : 10.805 véhicules (contre 9.316 en Novembre),
dont 6.924 voitures particulières (c. 5.995) / ..

CITROËN : 6.827 véhicules (contre 5.861) dont 5.167 voitures

CITROEN : 6.827 véhicules (contre 5.861) dont 5.467 voitures particulières (c. 4579)

PEUGEOT : 4.677 véhicules (contre 3.945) dont 4.112 voitures particulières (c. 3.450)

S.I.M.C.A. : 2.503 véhicules (contre 2.580) dont 2.191 voitures particulières (c. 2.280)

FORD : 2.096 véhicules (contre 1.733) dont 1.859 voitures particulières (c. 1.535)

L'AUBE du 24 Janvier 1950 donnait la position des syndicalistes et terminait par un petit tableau "nous avons encore beaucoup à faire ..."

" Une agitation syndicale se dessine dans l'industrie de l'automobile " et quelques informations glanées dans la presse de ces derniers jours laissent à penser que la situation économique de cette importante branche de notre industrie est très favorable et les bénéfices réalisés fort importants.

" Examinons tout d'abord la production: voici celle de Janvier et Novembre 1949:

" En Janvier: 11.455 voitures particulières et 7.235 véhicules lourds.

" En Novembre: 10.500 voitures de tourisme et 5.700 véhicules lourds. En tout, " respectivement : 12.935 véhicules et 29.955 voitures.

" Nous constatons trois choses:

" 1°- Que la production totale est en constante augmentation.

" 2°- Que la production des véhicules industriels et camions est en baisse sensible.

" 3°- En conséquence, la fabrication des véhicules particuliers a atteint des chiffres record.

PAS DE MENACE DE CHOMAGE

" Une question vient à l'esprit:

" avons-nous ou allons-nous atteindre prochainement le stade de la saturation ?

" Pour les véhicules industriels et les camions, nous avons certainement atteint momentanément peut-être une production dépassant les besoins. Les causes en sont doubles et très simples.

" Jusqu'à l'an dernier, les possibilités d'achat étaient plus grandes pour les outils de travail. Les moyens mis en oeuvre pour satisfaire cette clientèle ayant été très grands, le chiffre de production annuelle a atteint des hauteurs inconnues en France jusqu'à cette période (construction en chaîne de véhicules industriels).

... / ...

" Il en va tout autrement en ce qui concerne les véhicules particuliers, encore désignés dans notre pays sous le vocable de voitures de tourisme.

" On oublie bien vite que la France compte encore près d'un million d'automobilistes de moins qu'en 1939.

" Comme, d'autre part, notre production de véhicules ne dépasse guère 200.000 unités par an, nous pourrions conclure ici en disant: il y a du travail pour cinq ans environ.

" Malheureusement, le problème est plus compliqué: parce que le pouvoir d'achat a considérablement diminué, un grand nombre de travailleurs ne peuvent plus, comme avant-guerre, prétendre être des "conducteurs du cimanche". Et pourtant, tout autant qu'autrefois, ceux qui aspirent à prendre la route sont légion et nos constructeurs peuvent être assurés que beaucoup de motocyclistes et bicyclistes à moeturs auxiliaires deviendront des automobilistes dès que cela leur sera financièrement possible.

" Pour cela, il faut baisser les prix. Mais voudra-t-on baisser les prix aussi longtemps que les cartes de commandes seront très abondamment garnis? Non ! sans doute.

" L'effort de modernisation de nos usines d'automobiles a été très poussé et la production a atteint un niveau encore inconnu dans notre pays sans que, pour autant, les prix de vente baissent sensiblement. Il est indiscutable que le besoin de rechercher des clients nouveaux mettra nos industriels dans l'obligation de s'adapter.

" Malheureusement, les facilités de vente sont telles dans notre pays que les efforts d'adaptation sont pratiquement nuls et pas uniquement dans l'automobile. Nous affirmons donc que, dans le pays lui-même, il y a une importante clientèle. Mais il n'y a pas que dans le pays que notre industrie de l'automobile peut espérer des débouchés.

" Tout récemment, l'annonce d'un rallye automobile, ALGER-LE CAP, a mis en relief l'importance de l'Afrique en tant que client automobile et client en véhicules de toutes sortes.

" Pour satisfaire cette clientèle, il va falloir que nos constructeurs fassent quelques efforts; on n'utilise pas de la même façon et dans les mêmes conditions une voiture ou un camion à ORLEANS ou PARIS qu'à DAKAR ou BRAZAVILLE, et il serait bon d'y penser dès maintenant et de ne pas attendre que la concurrence ait pris une place prépondérante.

Mais avant tout il serait utile de conserver notre clientèle actuelle, par exemple, en ce qui concerne les marchés passés avec la Pologne par Panhard et Chaussin (camions et autocars) le fait du non-renouvellement du traité de commerce avec ce pays a arrêté les commandes en cours. La situation de notre industrie spécialisée du poids lourd n'avait, certes, pas besoin de cela.

" Nous conclurons en disant que l'avenir de notre industrie automobile est encore plein de promesses, à condition toutefois:

" - Que les gouvernements ne continuent pas plus longtemps à la consi-
" dérer comme la "vache à lait".

" - Que les constructeurs consentent à baisser leurs prix, et c'est
" possible".

" Et si nos lecteurs veulent se donner la peine de consulter dans
" les journaux financiers les bilans des entreprises de constructions auto-
" mobiles ils comprendront, en comparant les chiffres, du nombre de salariés,
" de la production obtenue, donc la productivité, et des bénéfices réalisés
" et pourquoi les travailleurs de l'automobile pensent qu'ils peuvent obte-
" nir des conditions de vie meilleures."

NOUS AVONS ENCORE BEAUCOUP À FAIRE

Voitures particulières

	<u>1938</u>	<u>1948</u>
U.S.A.	I.6.750	I.303.110
Grande-Bretagne	28.420	III.660
France	I5.200	33.370
Italie	4.920	I4.760
Tchécoslovaquie	I.050	5.950

EN DIX ANS: (de 1938 à 1948)

la production de la France a donc doublé
" de l'Italie a donc triplé
" de la Grande Bretagne a donc quadruplé
" Tchécoslovaquie a donc quintuplé
" des Etats Unis a presque décuplé

VOYONS LES PRIX.....

CITROËN

2 cv.....	228.000
Berl. lég. II cv....	391.000
Lim. II B. nor....	418.000
Berline	580.000

DELAGE

D.6. 3 I7 cv.....	794.000
-------------------	---------

DELAHAYE

I35 M. Coach	I.659.000
I78 berline	2.777.000

.... / ...

FORD :

Vedette cond.int.	
6 places 12 cv.....	684.975
Décap. 2-3 pl. 12 cv..	890.000

PEUGEOT

203 d'affaires 7 cv..	445.000
203 luxe 7 cv.....	490.000
203 découvr. 7 cv.....	525.000
203 familiale 7 cv....	545.000
203 limous. comm.....	530.000

SALMSON

S 4 -6I - 10 cv.....	795.000
S 4 E - 13 cv	975.000

TALBOT

Lago gd.sport 26 cv...I.	850.000
Lago Baby 15 cv.....	750.000

HOTCHKISS

Artois I3 cv.....	975.000
-------------------	---------

PANHARD

Dyna Berl. 3 cv.....	428.000
Décapotable 3 cv.....	530.000

RENAULT

Cond. int. 4 cv.....	280.000
Mod. luxe	310.000

ROVIN

D 3 - 2 cv	245.000
------------------	---------

S.I.M.C.A.

6 berl. décapot.3 cv..	349.000
8- 1200-berl.4 pl.6cv.	470.000
cabriolet sport 6 cv..	895.000
Coupé sport 6 cv.....	865.000

PERSPECTIVES POUR L'AVENIR

Les conclusions du rapport sur l'automobile du Congrès de LYON, quoiqu'assez courtes, laissaient prévoir un certain nombre de choses que nous avons vues se réaliser.

La production est partout en accroissement; si nous n'avons pas cité dans ce rapport les chiffres de la production étrangère c'est qu'il nous apparaît que cette augmentation est pratiquement sans liens directs avec le but de cette conférence de l'automobile.

Il nous appartient au prochain Congrès Fédéral de revoir tout cet ensemble pour y situer notre production française.

L'ensemble des spécialistes de l'automobile se trouve d'accord pour indiquer que notre production n'a pas encore atteint son maximum de possibilité et que, d'autre part, la saturation n'est certes pas atteinte tout au moins en ce qui concerne les voitures particulières.

L'examen des chiffres que nous ne répéterons pas ici, mais qui sont cités pour la plupart dans les extraits de la presse spécialisée donne nettement la possibilité de soutenir, qu'il nous reste encore beaucoup de choses à faire pour satisfaire une clientèle automobile française et encore bien plus pour la clientèle automobile extérieure, considérant la clientèle des Territoires d'Outre-Mer comme une clientèle française à tous les points de vue.

Les spécialistes s'accordent à dire que le premier travail à réaliser par nos industries d'automobiles est celui de l'abaissement du prix de revient. Nous n'examinerons pas ici comment cet abaissement du prix de revient peut être fait, de nombreuses fois nous avons eu à en traiter. Ce que nous devons considérer de très près c'est la différence qui existe entre le parc automobile avant 1939 et ce même parc en 1950.

Les travailleurs de l'automobile ne doivent pas ignorer qu'il y a encore dans notre pays 1.000.000 (en chiffres ronds) d'automobilistes non servis puisque le nombre des cartes grises est actuellement inférieur de ce chiffre à celui de 1939; il y a donc ^{là} incontestablement une clientèle à retrouver. Nos constructeurs devront s'efforcer de trouver le type de véhicules susceptibles de satisfaire cette clientèle et bien entendu le prix doit ^{être} accessible à cette même clientèle.

Tout autre est le problème de l'exportation, tant vers les Territoires d'Outre-Mer que vers l'étranger. Au sujet des Territoires d'Outre-Mer nous citerons les efforts qui sont faits actuellement pour faire apparaître les possibilités de l'expansion de la circulation automobile en Afrique.

Un journal cite le Rallye Automobile ALGER-LE CAP et nos camarades des Territoires d'Outre-Mer nous ont cité un certain nombre d'exemples où les constructeurs français n'apparaissent pas comme ayant fait tous les efforts d'adaptation nécessaires pour que le matériel mis à la disposition des utilisateurs coloniaux puisse rendre les services qu'ils en attendent.

Incontestablement, un très gros marché est actuellement ouvert aux constructeurs qui mettraient à la disposition des Territoires africains ce que les coloniaux appellent un "pick-up"; il s'agit là d'une camionnette-plateau de faible capacité de transport mais de grande puissance avec un châssis renforcé et une élévation de hauteur de châssis suffisante pour traverser tous les terrains. Il suffirait, pensons-nous, que quelques bons agents commerciaux de nos firmes d'automobiles constatent sur place les besoins des utilisateurs et que nos ingénieurs se penchent sur ce problème pour réaliser le matériel qu'attendent les coloniaux.

Nous citons simplement ce cas particulier pensant qu'il y en a beaucoup d'autres et pensons surtout que les réserves de puissance circulant sur nos routes d'Europe n'a pas besoin d'être aussi grande que celle d'un véhicule de même capacité circulant sur les pistes d'A.O.F. par exemple.

Nous pourrions multiplier les exemples mais nous pensons que cela est inutile. Nos camarades seront eux-mêmes suffisamment informés de tous ces problèmes pour en ajouter.

En ce qui concerne l'exportation proprement dite vers les pays étrangers, nous pensons qu'il est nécessaire de signaler qu'en SUISSE les importations ont été:

de 19.086 voitures se répartissant comme suit, par pays d'origine:
Etats-Unis: 5.208; France: 4.925; Angleterre: 3.749; Allemagne: 2.517; Italie: 2.185.

Nous devons encore ajouter à la liste des accords commerciaux que le DANEMARK se propose d'exporter pour:

I3.000 couronnes danoises de matériels divers automobiles
20.000 couronnes danoises de pièces détachées
550 couronnes danoises de motocycles et de pièces détachées
I.200 couronnes danoises de cycles et pièces détachées diverses

En ce qui concerne le PAKISTAN, et donnant les chiffres en Livres, nous retrouvons, toujours dans le cadre des accords commerciaux:

I50.000 Livres pour les automobiles
500.000 Livres pour les véhicules industriels
350.000 Livres pour les pneumatiques et chambres automobiles
10.000 Livres pour les pneumatiques et chambres cycles
40.000 Livres pour les bicyclettes et motocyclettes.

Une statistique établie pour trois mois (Août à Octobre 1949) fait ressortir la place occupée par la France sur le marché belge. Le total de I2.947 voitures: I.879 camionnettes et I.I89 camions se répartit comme suit, par pays d'origine:

	Voitures	Camionnettes	Camions
U.S.A.	5.827	741	I.063
France	3.082	429	30
Angleterre	2.382	667	22
Allemagne	986	1	30
Tchécoslovaquie.....	452		
Italie	201	II	
Suède	I7		44

Pour les voitures, dans la répartition par marque, Chevrolet vient en tête (I.657) suivi de Renault (I.401) Citroën (I.272), Ford U.S.A. (I.179) et Csepel (710).

Ces exemples, bien qu'insuffisants, vous donnent à tous une idée de nos possibilités d'exportation vers les pays étrangers.

Dans un autre cadre que ce rapport à la Conférence de l'Automobile, il nous sera possible de vous fournir des détails complémentaires, ils vous seront donnés à notre prochain Congrès.

Dans notre rapport au Congrès de 1949, nous jetions déjà un cri d'alarme concernant la production étrangère et particulièrement la production allemande. Nous relevons dans la presse de Décembre que la production de l'industrie automobile de l'Allemagne Occidentale a également augmenté en Octobre, que la production d'automobile sera d'environ: I70.000 véhicules pour 1949 et que les prévisions vont à 200.000 unités pour 1950, les perspectives sur le marché intérieur et extérieur laissant apparaître de très grandes possibilités.

Nous ne devons pas ignorer que notre balance commerciale doit beaucoup à l'industrie automobile, le rapport au Congrès de 1949 le précise d'une façon formelle et nous croyons utile de signaler que les exportations du premier semestre 1949 se sont montées en voitures particulières vers

l'étranger à 29.415

et de 12.206 vers l'Union Française

Le même chiffre pour 1948 (année complète) étant de 37.116
et de 16.669

soit un total de 53.785

Nous ne pouvons pas passer sous silence les différentes possibilités de notre fabrication automobile. Beaucoup de gens pensent que la construction étrangère nous est de beaucoup supérieure et nous croyons nécessaire de leur signaler les enseignements recueillis à la suite du dernier rallye de MONTE-CARLO où seules les voitures françaises ont terminé sans pénalisation.

Ce fait mérite d'être signalé et ceci pour permettre, à nos camarades des usines qui ne sont pas reconnues comme étant de grandes séries, de constater que certaines catégories de véhicules "dits de luxe" trouvent encore une clientèle et que cette clientèle mérite de ne pas être négligée.

PARLONS DES EQUIPEMENTS ET DES PIECES DETACHEES

Nous n'avons pas oublié les accessoires d'automobiles.

Comment pourrions-nous traiter d'un problème d'automobile sans nous intéresser à tout ce qui est accessoire d'automobile et à l'importance, chaque jour grandissante, de toutes les fabrications s'y rapportant.

Nous n'en numéronerons pas ici les différentes pièces entrant dans l'équipement des automobiles, motocycles et cycles mais nos camarades des usines spécialisées connaissent bien ce problème et savent toutes les difficultés que les constructeurs ont rencontrées lorsque les fabrication n'avaient pas atteint le développement actuel.

Nous rappelerons simplement que, dans notre rapport de Septembre 1949, nous y avons consacré un important chapitre d'autant plus important que notre balance commerciale est très intéressée par les accessoires.

Nous indiquerons que Monsieur PREVOST, dans une conférence faite en Novembre 1949, affirmait que les prévisions les plus optimistes du Plan Monnet avaient été dépassées et que la Chambre Syndicale garantissait qu'elle était prête pour équiper plus de 500.000 véhicules.

Vous retrouverez, dans des chiffres cités précédemment, l'importance du chiffre d'affaires réalisé et plus particulièrement celui des importations.

PARLONS DES INDUSTRIES ANNEXES

Le goulot d'étranglement actuel de l'automobile se trouve dans la pénurie de pneus et de chambres à air. Il faut pourtant citer les chiffres de production qui se sont élevés pour 1949 à 4.800.000 pneus fabriqués, alors qu'en 1948 ils n'avaient atteint qu'à peine 4.000.000.

La production des chambres à air, pour leur part, avait atteint des chiffres à peu près identiques puisque la production de 3.980.000 en 1948, passait à 4.650.000 en 1949.

Nous ne traiterons pas ici du problème des carburants sauf pour regretter que le prix en soit encore trop élevé et qu'il interdit par conséquent à un certain nombre d'utilisateurs possibles de redevenir des automobilistes.

Ainsi sans avoir cherché à aller au fond des problèmes, sans avoir donné des indications très fouillées, il vous sera possible de connaître la situation actuelle de notre production automobile tant en ce qui concerne la construction du neuf que celle des accessoires et des pneus.

Le but de ce rapport est atteint croyons-nous et nous laissons à nos lecteurs le soin d'en tirer la déduction qui s'impose à notre Conférence de l'Automobile des 4 et 5 Février 1950.

Nous pensons que vous avez des éléments suffisants pour juger des possibilités que la classe ouvrière a, dans cette industrie, d'obtenir des satisfactions aux revendications qui sont posées au Patronat.