THOMSON BRANDT ARMEMENTS

ACCORD D'ENTREPRISE

CONNENTÉ

SOMMAIRE ACCORD D'ENTREPRISE

Préambule	page 1
Dispositions générales	page 2
art 1 : Champ d'application	"
art 2 : Durée - Renouvellement - Révision - Dénonciation	"
art 3 : Droit syndical et liberté d'opinion.	"
art 4 : Délégués du Personnel	page 3
art 5 : Comités d'Etablissement	"
art 6 : Panneaux d'affichage	page 4
art 7 : Autorisations d'absence	"
art 8 : Heures de délégation	page 5
art 9 : Durée du travail	"
art 10 : Maternité	page 6
art 11 : Travail à temps partiel	page 7
AG art 12 : Congés payés	"
art 13 : Congés non rémunérés	page 8
AG art 14 : Congés pour événements familiaux	page 9
art 15 : Maladies Accord prévoyance	page 10
art 16 : Déplacements	"
art 17 : Sécurité de l'emploi	page 11
art 18 : Intérim	"
art 19 : Classifications	page 12
art 20 : Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis (S.M.H .et T.E.G)	page 17
AG art 21 : Départs en retraite	"

art 22 : Hygiène et Sécurité page 18

art 23 : Dépôt "

ANNEXE I - Dispositions applicables aux personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

art 1 : Champ d'application page 1.1

art 2 : Période d'essai "

art 3 : Embauchage page 2.1

art 4 : Bulletin de paie "

art 5 : Perte de temps indépendante de la volonté du salarié page 3.1

art 6 : Classifications "

art 7 : Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis "

art 8 : Salaires handicapés page 4.1

art 9 : Salariés de moins de 18 ans "

AG art 10 : Prime d'ancienneté page 5.1

art 11 : Indemnité d'emploi page 6.1

art 12 : Prime de panier page 7.1

art 13 : Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers et agents de maîtrise d'atelier "

art 14 : Heures supplémentaires "

art 15 : Heures exceptionnelles de nuit page 8.1

art 16 : Majoration pour travail en équipes successives "

art 17 : Pause payée page 9.1

art 18 : Jours fériés "

AG art 19 : Congés d'ancienneté "

art 20 : Service National page 10.1

art 21 : Incidences de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail "

art 22 : Garantie en fin de carrière pour les ouvriers page 11.1

art 23 : Préavis "

art 24 : Indemnités de licenciement page 12.1

art 25 : Reconversion et indemnités de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans page 13.1

art 26 : Déplacement page 14.1

art 27 : Détachement et mutation page 20.1

art 28 : Non concurrence page 21.1

art 29 : Prévoyance et Frais de santé "

UN AVENANT modifiant l'article 29 a été conclu le 29.11.90 : Cf. fin du document

ANNEXE II - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX INGENIEURS ET CADRES

art 1 : Champ d'application page 1.2

art 2 : Engagement page 2.2

art 3 : Période d'essai page 3.2

art 4 : Mutations page 4.2

art 5 : Changement d'Etablissement ou de résidence "

AG art 6 : Ancienneté page 6.2

art 7 : Déplacements sur le territoire métropolitain "

art 8 : Déplacements à l'étranger page 10.2

AV art 9 : Congés page 11.2

art 10 : Rémunération page 12.2

art 11 : Classifications "

art 12 : Rupture du contrat de travail page 13.2

art 13 : Indemnités de licenciement page 14.2

art 14 : Reclassement page 15.2

art 15 : Non concurrence "

art 16 : Prévoyance et Maladie page 16.2

Un avenant modifiant l'article 16 a été conclu le 29/11/90 : Cf. fin du document

ANNEXE III - ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987 SUR LES PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

Préambule Page 1.3

Titre 1 - Politique Active de l'Emploi page 3.3

Titre I - A - Les institutions "

art 1 : Commission Nationale de l'Emploi "

art 2 : Commissions territoriales de l'emploi page 4.3

Titre I- B - Les éléments d'une politique active de l'emploi page 5.3

art 3 : Développement "

art 4 : Information et consultation des représentants du personnel "

art 5 : Nature des informations et de la consultation "

art 6 : Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration "

Titre 2 : Introduction de nouvelles technologies "

art 7 : Domaine d'application "

art 8 : Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement "

art 9 : Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail page 7.3

art 10 : Obligation de discretion et de secret "

art 11 : Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies "

art 12 : Formation et nouvelles technologies page 8.3

art 13 : Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies "

art 14 : Mutations page 9.3

art 15 : Bilan "

Titre 3 - Mutations - Licenciements collectifs d'ordre économique

I - Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs page 10.3

art 16 : Ordre du jour "

art 17 : Information des représentants du personnel "

art 18 : Fusion, concentration, restructuration "

art 19 : Délai préfix "

art 20 : Information et consultation du comité central d'entreprise page 11.3

art 21 : Information et consultation des délégués du personnel "

II - Garanties "

art 22 : Actions à entreprendre par l'entreprise "

art 23 : Mutations page 12.3

art 24 : Indemnité temporaire dégressive "

art 25 : Ancienneté "

art 26 : Priorité de reclassement page 13.3

art 27 : Recherches d'emploi "

art 28 : Préavis "

art 29 : Prise en charge par l'ASSEDIC "

art 30 : Priorité de réembauchage "

art 31 : Reconversion et indemnité de licenciement page 14.3

art 32 : Logement "

art 33 : Congés payés page 15.3

art 34 : Déclaration des offres d'emploi "

TITRE 4 - Dispositions diverses "

art 35 : Champ d'application professionnel "

art 36 : Application des accords nationaux interprofessionnels "

art 37 : Entrée en vigueur et régime juridique "

art 38 : "

ANNEXE IV - PRIMES HORAIRES AU 1er NOVEMBRE 1989 page 1.4

ANNEXE V - ASSURANCE AUTOMOBILE page 1.5

ANNEXE VI - AVENANT à L'ACCORD D'ENTREPRISE modifiant l'article 29 de l'annexe I et l'article 16 de l'annexe II

PREAMBULE

THOMSON BRANDT ARMEMENTS applique dans tous ses Etablissements pour tout son personnel les dispositions des Conventions Collectives de la Métallurgie Région Parisienne, pour les mensuels, Nationale pour les Ingenieurs et Cadres.

Les dispositions prises dans le present accord définissent les modalités d'application de cette Convention Collective, ou en modifient les regles dans la mesure où elles sont plus favorables.

Sont notamment prises en compte certaines dispositions statutaires issues de la Convention Collective de la Chimie precedemment en vigueur à l'Etablissement de la Ferte Saint Aubin.

De même des dispositions propres à l'Entreprise, et qui constituent de fait un régime plus favorable que celui de la Convention Collective de la Métallurgie, figurent également au present accord.

Les dispositions non traitees dans le present accord sont reputees être traitées en application de la Convention Collective de la Métallurgie, qui s'impose.

Le present accord est applicable à compter du 1er avril 1990.

H.T. PP .rc K.D RT

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1- : Le présent accord règle la situation des personnels de la Société THOMSON BRANDT ARMEMENTS, ci-après dénommée T.B.A., l'Entreprise ou la société. Il s'applique à l'ensemble des personnels engagés par la Société.

Article 2- : Durée - Renouvellement - Révision - Dénonciation

1) Le présent accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la date d'application initiale.

2) Pendant cette période, le présent accord pourra faire l'objet d' amendements demandés par l'une des parties signataires. Ces amendements seront adressés aux parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

3) A l'expiration de la période initiale d'un an, le présent accord est renouvelé par tacite reconduction pour une durée égale.

4) Pour être recevable, les demandes de révision ou de dénonciation devront être adressées par la (les) partie(s) demanderesse(s) aux autres parties signataires au plus tard 3 mois avant la date de reconduction de l'accord.

Toute demande de révision ou de dénonciation de l'accord devra être accompagnée d'un nouveau projet de texte.

Les parties s'engagent à entamer des pourparlers pour parvenir à un nouvel accord dans les meilleurs délais.

Pendant la durée de ces pourparlers et pour six mois au plus, le présent accord continue à produire son effet, dans l'attente de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord.

Les modifications partielles de la présente convention acceptées par les partie feront l'objet d'avenants.

Article 3- : Droit syndical et liberté d'opinion.

1) La Société applique les dispositions légales en vigueur en matière de Droit Syndical, Délégués du Personnel, Comité d' Etablissement, sans préjudice de dispositions plus favorables qu'instituirait le législateur.

H.T. CFC. 11.12.95

CC IA Art 3

Art 3

2) L'Entreprise étant un lieu de travail, la Société s'engage à ne pas prendre en considération, pour arrêter les décisions concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les augmentations et la promotion, le fait d'appartenir ou non à un Syndicat légalement constitué quel qu'il soit.

De même, la Société s'interdit de faire pression sur le personnel en faveur d'un quelconque Syndicat, Amicale, Société Coopérative ou de secours mutuel.

Le personnel est libre d'adhérer ou non à un Syndicat quelconque légalement constitué.

Accord droit syndical

Il s'engage également à ne pas prendre en compte dans le travail, l'appartenance ou non à tel ou tel Syndicat.

Accord droits syndicaux

En matière d'évolution de carrière de l'ensemble des représentants du personnel, la Société applique les dispositions en vigueur dans le Groupe Thomson.

Enfin la Société s'engage à ne pas tenir compte, pour l'application des mesures mentionnées au § 2 du présent article, des opinions ou de l'appartenance à des partis politiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale, raciale, du sexe ou de la situation de famille des intéressés.

Article 4- : Délégués du Personnel

Pas appliqué

L'Entreprise applique en la matière les dispositions légales en vigueur.

Pas de référence dans la CC

Il est toutefois précisé que le personnel est réparti en trois collèges électoraux :

- L'ensemble des Ouvriers -**du coefficient 140 à 285 inclus**-, et les Employés jusqu'au coefficient 215 inclus,
- Les Employés -**à partir du coefficient 225**-, Techniciens et Agents de Maîtrise -du coefficient 215 au coefficient 365 inclus-,
- Les Ingénieurs et Cadres.

CC IA Art 8

Il appartiendra à la Direction des Etablissements de l'Entreprise et aux Organisations Syndicales représentatives de définir dans un protocole d'accord, **un mois au moins avant l'expiration du mandat en cours**, les modalités pratiques des élections, ainsi que la répartition des délégués au sein des différents collèges.

L'engagement des discussions de ce protocole se fera à l'initiative de la Direction.

Article 5- : Comités d'Etablissement

Les dispositions relatives aux Comités d'Etablissement sont réglées par la législation en vigueur.

H.T. PP . exc A.R. R5 Q

CC
IA
Art 8

Le nombre de collèges électoraux et leur découpage sont identiques à ceux définis à l'article 4. Les modalités pratiques des élections, la répartition des sièges au sein des collèges sont définis dans un protocole négocié, à la diligence de la Direction des Etablissements de l'Entreprise, entre elle-même et les Organisations Syndicales représentatives.

La dotation des Comités d'Etablissement est égale à 1% de la masse salariale brute, versée pour moitié au mois d'avril, pour l'autre au mois de juin.

Les éventuelles régularisations s'effectuent en début d'année suivante.

Les frais de fonctionnement des Comités d'Etablissement font l'objet de la dotation légale s'élevant à 0,2% de la masse salariale.

Accord droit syndical

Le temps passé en réunion préparatoire, tant pour les membres titulaires que pour les membres suppléants au Comité d'Etablissement de la Ferté St Aubin n'est pas décompté comme heure de délégation, dans la limite de 2 heures par mois.

Article 6- : Panneaux d'affichage

Loi
OR CC

Des panneaux d'affichage vitrés et fermant à clés sont réservés aux communications des délégués du personnel, des Comités d'Etablissement, des Organisations Syndicales et des Comités d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail.

Leurs emplacements seront définis conjointement entre la Direction de l'Entreprise et les intéressés et ceci pour chaque Etablissement de l'Entreprise.

En tout état de cause, les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché à l'extérieur des panneaux,
- tous les documents devront être signés nominativement,
- les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations strictement professionnelles ou syndicales intéressant le personnel de l'Entreprise.

En aucun cas, elles ne pourront prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère polémique ou apporter une perturbation dans la marche de l'Entreprise.

Article 7- : Autorisation d'absence

Sous réserve de ne pas perturber la bonne marche de l'Entreprise, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés sur présentation de convocations écrites nominatives et pour les raisons suivantes :

CC
IA - Art 4

- convocation aux congrès statutaires des Organisations Syndicales (absences non rémunérées),

H.T

Accord droit syndical

CC IA Airh

A supprimer HV + forfait jours

- convocation à des Commissions paritaires constituées en commun accord entre Organisations Patronales et de salariés (absences rémunérées),
- convocation des salariés appelés à siéger "es-qualité" dans des institutions officielles convoquées par les Pouvoirs Publics (absences rémunérées),
- congés pour formation économique, sociale et syndicale (absences rémunérées dans les limites prévues par la loi),
- **absences des salariés appelés à siéger au conseil des prud'hommes es qualité (absences rémunérées),**
- **absences pour consultations médicales ou hospitalières spécialisées dont la durée sera examinée avec le Service du Personnel (absences rémunérées).**

Les motifs d'absences rémunérées ci-dessus évoqués ne donneront lieu à aucune perte de salaire, sous réserve de déduction des éventuelles indemnités perçues par le salarié au titre de son activité. De même aucune de ces absences ne viendra en déduction des congés payés annuels, ni des périodes prises en compte pour le calcul de la prime d'intéressement.

CC

Conformément aux dispositions légales en vigueur, des autorisations d'absence pourront également être accordées aux salariés candidats ou élus à des fonctions publiques électives : l'absence sera accordée au maximum pour une durée égale à la campagne électorale ou pour la durée du mandat.

Toutes ces demandes d'absence devront être formulées au moins huit jours avant leur survenance, sauf cas de force majeure. Elle devront être accompagnées de documents officiels les justifiant.

Article 8- : Heures de délégation

Droit syndical

L'entreprise se conforme en la matière, sur l'ensemble de ses Etablissements, aux dispositions légales en vigueur, selon les règles d'application prévues dans la Société, et notamment l'utilisation des bons de délégation. Des carnets de bons de délégations sont à la disposition des personnels élus ou mandatés au Service du Personnel. Il leur appartient d'un assurer la gestion.

Article 9- : Durée du travail

CC IA Airh + Accord tpsdew.

La durée hebdomadaire du travail est fixée annuellement dans le cadre des dispositions légales en vigueur, Etablissement par Etablissement.

A SUPPRIMER

Cette durée hebdomadaire ne saurait normalement être globalement supérieure à 39 H hebdomadaire en moyenne annuelle. Toute heure effectuée au delà de cette durée serait considérée comme heure supplémentaire et traitée comme telle.

HT. PP. CFC. N.R. RJ Q

obsolète

L'horaire hebdomadaire actuel de l'Etablissement de la Ferté St Aubin est fixé à 38 heures, il est annuellement négocié avec les Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation annuelle sur la durée et l'aménagement du temps de travail.Pour l'Etablissement de Boulogne, l'horaire hebdomadaire est de 38 heures 30 minutes, négocié dans les mêmes conditions qu'évoquées ci-dessus.

Article 10- : Maternité

Pour bénéficier des dispositions prévues au présent article, les salariées présenteront au Service du Personnel un certificat médical délivré par le médecin traitant attestant leur état et la date présumée de l'accouchement.

1) Situation prénatale

CC IC art 23

a- La Société prendra toutes dispositions qui s'avèreront nécessaires pour éviter aux femmes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

A cet effet, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire, à partir du 3 ème mois de grossesse.

à conserver

b- A partir du 3 ème mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause d'une heure par jour pris en une fois ou à raison d' 1/2 heure par demi-journée cumulable.

CC IC art 23

c- Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps perdu à cette occasion sera payé aux taux du salaire réel de l'employée sur présentation du volet correspondant de son carnet de maternité.

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

Si ce changement de poste intervient à la demande de la salariée, les salaires et appointements sont maintenus si l'employée avait au moins 1 an d'ancienneté à la date de la déclaration de grossesse attestée par le médecin traitant.

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

2) Congés de maternité

La Société applique en la matière les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

H.T PP.

3) Congés post-natals

CC IC Art 25.

Les femmes désirant élever leur enfant ont droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Pour pouvoir y prétendre, l' employée doit, un mois au moins avant la fin de son congé de maternité ou d'adoption, informer la Société par lettre recommandée avec accusé de réception de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

CC + Avantageuse

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise, l'employée retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental peut être ouvert au père dans les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Le congé commence alors deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

La première année du congé parental est prise en compte, pour une durée maximale d'un an, dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié a droit à un congé parental à l'occasion de chaque naissance pour autant qu'il se soit écoulé un an au moins entre l'expiration du précédent et la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer en vue de l'adoption, s'il est âgé de moins de trois ans.

Article 11- : Travail à temps partiel

CC IC Art 25

Les salariés désirant prendre une activité professionnelle réduite peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord.

Le retour à un emploi à temps plein est assujetti aux dispositions légales en vigueur.

Article 12- : Congés payés ACCORD GROUPE

CC IC Art 27

Chaque salarié bénéficie d'un congé payé annuel dont la durée est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée comme telle par la loi.

H.T. PP . PSC A-R. RJ Q

Sont considérées comme ouvrant droit à congé les périodes non travaillées suivantes :

- congés payés de l'année précédente,
- repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires,
- congés de maternité ou congés d'adoption,
- période d'arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- période pendant laquelle le salarié est maintenu ou rappelé sous les drapeaux,
- congés de formation économique sociale et syndicale,
- période de stage pour formation professionnelle,
- congés pour événements familiaux,
- congés de formation des conseillers prud'homaux,
- période d'absence des candidats à une fonction parlementaire,
- période pendant laquelle le salarié absent aura perçu des indemnités pour maladie ou accident telles que prévues à l'article n°15 des conditions générales du présent accord,
- jour d'absence pour garder un enfant malade.

Non ?

En cas de rappel en cours de congé, pour raison de service, il sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel seront remboursés au personnel.

Article 13- : Congés non rémunérés

A reformuler

Après un an de présence dans la Société, le salarié peut bénéficier chaque année, d'un ou de plusieurs congés non rémunérés dans la limite de 24 jours ouvrables pris par tranche complète de 6 jours ouvrables sous réserve de non perturbation du service (accord préalable du Chef de Service de l'intéressé).

La demande doit être déposée un mois au moins avant la date de départ souhaitée.

Les retenues correspondant à ce type de congés seront opérées sur le 13 ème mois de l'intéressé, sur l'acompte de mai et si nécessaire sur le solde de novembre.

Ces retenues sont calculées sur les bases salariales en vigueur au moment de l'absence, et de manière telle que les droits à congés payés de l'année suivante ne soient pas entamés.

HIT. 90 . PRC R.R.R.J Q

Article 14- : Congés pour événements familiaux

Des congés pour événements familiaux sont accordés au salarié dans les conditions suivantes.

Pour y prétendre, le salarié devra justifier l'événement donnant droit à congé. Les congés doivent être pris au moment de l'événement à l'exception du congé de naissance qui peut être pris dans une période de 15 jours entourant le retour de l'enfant au foyer.

Les événements donnant à congé sont les suivants :

Evénements	Ancienneté	Nombre de jours
Mariage du salarié	sans	1 semaine
Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de l'adoption	sans	3 jours
Mariage d'un enfant	sans	1 jour
Décès du conjoint	sans	3 jours
Décès d'un enfant	sans	3 jours
Décès des pères et mères	sans	3 jours
Décès d'un beau-parent	sans	1 jour
Décès des frères et soeurs	sans	1 jour
Décès des gendres et belles-filles	sans	1 jour
Décès des beaux-frères et des belles-soeurs	sans	1 jour
Décès des beaux-pères et belles-mères	sans	1 jour
Décès des grands-parents	sans	1 jour
Décès d'un petit-enfant	sans	1 jour
Baptême d'un enfant	1 an	1 jour
Communion d'un enfant	1 an	1 jour
Déménagement	1 an	1 jour

En liaison avec le Service du Personnel, en cas de décès, des délais de route pourront être accordés.

Garde par un salarié d'un enfant malade de moins de 12 ans (sur présentation d'un certificat médical)	6 jours par an ou 12 demi-journées

Si l'événement a lieu pendant les vacances il ne donne pas lieu à congé exceptionnel, à l'exception du mariage de l'agent.

Article 15- : Maladies

1) Après un an de présence effective dans l'Entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifiés, les appointements mensuels seront payés à plein tarif pendant les quatre premiers mois d'indisponibilité et à demi-tarif pendant une même période de temps consécutive.

Chacune de ces périodes de quatre mois sera augmentée d'un mois supplémentaire par trois années d'ancienneté, sans que chacune de ces périodes puisse dépasser six mois au total.

2) Les appointements mensuels, augmentés de la prime d'ancienneté, ainsi que des primes de rendement, de production et de productivité de caractère individuel ou collectif, et à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération, seront calculés sur l'horaire de travail de l'atelier ou service auquel l'intéressé appartient, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale. Pour ce faire, les intéressés devront faire parvenir au Service du Personnel les bordereaux de versement de la Sécurité Sociale dès qu'ils seront en leur possession.

3) Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Cette disposition n'est pas applicable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit à indemnisation, tel que défini au paragraphe 1 ci-dessus, sera à nouveau ouvert lors du premier anniversaire du début de l'absence. Dans ce cas, la période d'indemnisation à demi-tarif, qui pourrait le cas échéant continuer à courir, prendra fin automatiquement.

Article 16- : Déplacements

Par la nature de son activité et les implantations géographiques de ses Etablissements, la Société est fréquemment appelée à envoyer les membres de son personnel en déplacement.

L'objet du présent article est de définir les différentes notions de déplacement.

D'une manière générale, on appelle déplacement toute exécution du travail effectué par un agent dans un lieu différent du lieu d'attachement et occasionnant de ce fait une gêne particulière et des frais inhabituels.

On distinguera différents types de déplacements :

a -le petit déplacement : est réputé tel, le déplacement qui n'empêche pas le salarié de rejoindre son lieu de résidence habituel tous les soirs.

b -le grand déplacement : est réputé tel, le déplacement qui par la duré de transport ne permet pas au salarié de rejoindre son domicile tous les soirs.

Les dispositions particulières aux différents types de déplacements sont réglées dans les annexes traitant des différentes classifications de salariés (Mensuels et Ingénieurs et Cadres) conformément aux Conventions Collectives de la Métallurgie applicables.

Article 17- : Sécurité de l'emploi

L'Entreprise applique en la matière les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

On trouvera en annexe n°3 au présent accord, le texte de l'Accord National du 12/06/87 relatif aux problèmes généraux d'emploi, qui regroupe l'ensemble de ces dispositions.

Article 18- : Intérim

Lorsqu'un salarié assure, sur une période supérieure à deux mois, un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur, il recevra à partir du 3 ème mois et rétroactivement pour les deux premiers, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le taux effectif garanti dont il bénéficie et celui du salarié dont il assure l'intérim.

Lorsque les fonctions d'un salarié absent sont assurées par plusieurs salariés classés à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant une durée supérieure à deux mois, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionné par l'attribution, aux intéressés, d'une compensation pécuniaire ou autre.

Article 19- : Classifications

CC
IR
Art 8
II A

Le classement des salariés est effectué d'après les dispositions figurant aux Conventions Collectives de la Métallurgie.

Pour les agents dont le statut était réglé par la Convention Collective Nationale de la Chimie, le changement de qualification ne pourra entraîner de déqualification.

Les classifications auxquelles s'appliquent les qualifications sont les suivantes:

- Ouvriers, Employés,
- Administratifs et Techniciens,
- Agents de Maîtrise (sauf ateliers),
- Agents de Maîtrise (d'atelier),
- Ingénieurs et Cadres.

Les correspondances de coefficients sont les suivantes :

MENSUELS :

Niveau et Echelon	Coefficients Métallurgie	Coefficients Chimie
I.1	140	(130 (140
I.2	145	-
I.3	155	150
II.1	170	160
II.2	180	175
II.3	190	190
III.1	215	205
III.2	225	225
III.3	240	235
IV.1	255	250
IV.2	270	-
IV.3	285	275
V.1	305	300
V.2	335	325
V.3	365	360

CP N.C. A.R. AT R

Les qualifications acquises au titre de la Convention Collective de la Chimie sont reprises avec le coefficient hiérarchique correspondant dans la Convention Collective de la Métallurgie.

Les correspondances de coefficients sont les suivantes pour la filière :

OUVRIERS :

	Coefficients Métallurgie	Coefficients Chimie
	140	130
	145	140
	155	150
P1	170	160 P1
P2	190	175 P2
P3	215	190 P3
TA1	240	205
TA2	255	225
TA3	270	
TA4	285	

Les correspondances de coefficients sont les suivantes pour la filière :

AGENTS DE MAITRISE :

	Coefficients Métallurgie	Coefficients Chimie
AM1	215	225
AM2	240	235
AM3	255	250
AM4	285	275
AM5	305	300
AM6	335	325
AM7	365	360

Pour copie certifiée conforme
à l'original
La Ferté-St-Aubin, le 2/11/60
Le Maire
POUR LE MAIRE
et par délégation

Les correspondances de coefficients sont les suivantes pour la filière :

EMPLOYES ET TECHNICIENS :

	Coefficients Métallurgie	Coefficients Chimie
Employés	140	130
	145	140
	155	150
	170	160
	180	175
	190	190
	215	205
	225	210
Techniciens	240	225
	255	235
	270	250
	285	275
	305	300
	335	325
	365	360

Pour copie certifiée conforme
à l'original
La Ferté-St-Aubin, le 21.1.97
Le Maire

POUR LE MAIRE
et par délégation

INGENIEURS ET CADRES :

	Indices hiérarchiques Métallurgie	Coefficients Chimie
Position I		
	Age < 21 ans : 60	Reclassement sur la grille Métallurgie en application des critères d'âge et d'ancienneté de cette Convention Collective
	Age = 22 ans 68	
	Age > 23 ans : 76	350
	Points supplémentaires par années d'expérience au delà de 23 ans	Après 3 ans à 350 et au plus tard à 29 ans
	idem position 1 Métallurgie	

H.T. PP rl. N.R. RJ R

Position II

100 400

Après 3 ans en position II

108

Après une nouvelle période de 3 ans

114 460

120

125

130

135

Position III A

135 550

Position III B

180 660

Position III C

240 770

880

4 — pl .rl. 11-R.B5 Q

Article 20- : Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis

CC

Le salaire minimum garanti est celui qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Les taux effectifs garantis et les salaires minimaux hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leur montant doit être adapté à l'horaire effectif de travail et supporter de ce fait les éventuelles modulations consécutives à la durée du travail en vigueur dans chaque Etablissement.

Ils comprennent également les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Les niveaux des salaires minimaux sont donnés dans les annexes des Conventions Collectives traitant des différentes classifications des salariés.

Article 21- : Départ en retraite

IC
CC Art 11
(Avenant)
ACCORD
GROUPE

1) La retraite normale de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de retraite obligatoire étant assurés à 65 ans, tout salarié prenant sa retraite ou mis à la retraite à partir de cet âge par l'employeur recevra, après un préavis de 6 mois, une indemnité établie comme suit :

- **1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté,**
- **2 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté,**
- **3 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté,**
- **4 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté,**
- **5 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté.**

2) La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite est la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de départ à la retraite ; elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis de départ à la retraite.

Pour le calcul de cette rémunération entrent en ligne de compte, outre les appointements de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en natures, les primes de toute nature y compris les primes de productivité, les participations au chiffre d'affaires ou aux résultats, les indemnités n'ayant pas le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle, à l'exclusion des gratifications exceptionnelles notamment celles résultant de l'application des dispositions relatives aux brevets d'invention.

HT Pl. orc. HR-85 Q

3) A partir de 60 ans et jusqu'à l'âge normal de retraite prévu par le régime, tout salarié quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur pour prendre effectivement sa retraite recevra une "allocation de départ" égale à :

- 1 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté ;

Cette ancienneté étant calculée comme si l'intéressé était resté en fonction jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le traitement à prendre en considération pour le calcul de l'allocation prévue au paragraphe 3 est le même que celui défini au paragraphe 2 du présent article.

Article 22- : Hygiène et Sécurité

Les activités de la Société amènent cette dernière à apporter une vigilance toute particulière dans ce domaine.

Les règles et consignes d'hygiène et de sécurité dans les Etablissements pyrotechniques s'appliquent de plein droit, ainsi que toutes dispositions légales ou conventionnelles.

Article 23- : Dépôt

Le présent accord est déposé auprès de la Direction Départementale de la Main-d'Oeuvre et de l'Emploi de chacun des Etablissements de l'Entreprise ainsi qu'au Greffe du Tribunal des Prud'hommes correspondant.

Les correspondances de coefficients sont les suivantes :

MENSUELS :

Niveau et Echelon	Coefficients Métallurgie	Coefficients Chimie
		(130
I.1	140	(140
I.2	145	-
I.3	155	150
II.1	170	160
II.2	180	175
II.3	190	190
III.1	215	205
III.2	225	225
III.3	240	235
IV.1	255	250
IV.2	270	-
IV.3	285	275
V.1	305	300
V.2	335	325
V.3	365	360

Les qualifications acquises au titre de la Convention Collective de la Chimie sont reprises avec le coefficient hiérarchique correspondant dans la Convention Collective de la Métallurgie.

ANNEXE I

Dispositions applicables aux personnels

Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise

Article 1- : Champ d'application

La présente annexe règle les rapports entre la Société et les personnels "Ouvriers, Employés, Administratifs et Techniciens, Agents de Maîtrise" qui seront appelés dans cette annexe "mensuels" à défaut de précisions autres.

Article 2- : Période d'essai

CC
IC
Air 2.

Elle sera de trois mois pour les personnels classés au niveau V, de deux mois pour ceux classés au niveau IV, d'un mois pour ceux classés aux niveaux III et II et de quinze jours pour ceux classés au niveau I.

Pour ces derniers, elle pourra après accord entre les parties être prolongée d'autant.

Préavis pendant la période d'essai

Si la période d'essai n'excède pas quinze jours, les parties pourront résilier le Contrat de Travail sans préavis.

Si la période d'essai est supérieure à quinze jours et dès que la moitié en aura été effectuée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et de deux semaines pour les périodes d'essai supérieures à un mois.

Heures pour recherche d'emploi

Si la rupture est imputable à la Société, le mensuel licencié en période d'essai pourra s'absenter deux heures par jour pendant la durée du préavis pour chercher un nouvel emploi.

BP MR RT CR

CC

L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra prétendre aux présentes dispositions.

Dans le cas où ces heures ne sont pas utilisées, elles ne donnent pas lieu à indemnisation.

Toutes facilités sont accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai pour lui permettre d'occuper immédiatement un emploi qu'il aurait trouvé. Dans ce cas, il n'a à verser aucune indemnité pour inobservation de préavis.

Article 3- : Embauchage

CC
IC
Art 3

Toute embauche donne lieu à l'établissement d'un Contrat de Travail signé conjointement par le mensuel et le représentant mandaté de l'Entreprise.

Ce Contrat de Travail comportera obligatoirement :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification et le coefficient correspondant,
- **la fonction occupée,**
- le taux effectif garanti du dit emploi sur la base de l'horaire pratiqué dans l'Etablissement,
- la rémunération réelle,
- l'Etablissement dans lequel l'emploi est exercé.

Toute modification individuelle de ce Contrat fera l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle serait considérée comme une rupture du Contrat de Travail et réglée comme telle.

Si le mensuel ne satisfaisait pas à l'examen médical d'embauche, qui doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai, il ferait alors l'objet d'une mesure de licenciement du fait de l'employeur et serait réglée comme telle.

Article 4- Bulletin de Paie

CC
IC
Art 6

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin de paie comportant de façon nette les indications légales et conventionnelles.

Article 5- : Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

Dans le cas où le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exécuter son travail pour une raison indépendante de sa volonté (panne, arrêt de machine, attente de pièce ou de matière...) le temps passé est payé à l'intéressé à son **taux horaire réel.**

CC Collective cadre de la la loi

Avant de prendre la décision de faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, la Direction devra rechercher dans l'Etablissement toute possibilité d'emploi, ou, à défaut, prévoir dans la mesure du possible la récupération des heures perdues.

Article 6- : Classifications

CC IC Art 8

Les classifications appliquées dans l'Entreprise sont celles de la Convention Collective de la Métallurgie. Pour une analyse détaillée on se reportera utilement à cette Convention.

En résumé, les mensuels sont classés à l'intérieur de 5 niveaux différents (de 1 à 5 dans l'ordre croissant) comportant chacun 3 échelons de telle sorte que la grille hiérarchique comporte quinze possibilités de classement.

Ces possibilités de classement s'appliquent, en tout ou partie, aux différents classifications correspondant aux différentes possibilités d'emploi.

Ces classifications sont les suivantes :

- Ouvriers, Employés,
- Administratifs et Techniciens,
- Agents de Maîtrise (sauf d'atelier),
- Agents de Maîtrise (d'atelier),

Dans la mesure où le mensuel était précédemment régi par la Convention Collective de la Chimie, il est classé dans la classification correspondante la Convention Collective de la Métallurgie, à un niveau et à un échelon correspondant à son ancienne situation.

Article 7- : Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis

CC IC Art 9

Ils sont définis dans l'article 20 des dispositions générales.

CC
IC
Art 9

1) Les salaires minimaux et taux effectifs garantis définis pour les différents coeffi cients de la Convention Collective de la Métallurgie s'appliquent aux salariés en fonction de leur position dans la grille de classification de la dite Convention Collective.

2) Sont exclus pour application des taux effectifs garantis, les éléments de salaire suivants :

- prime d'ancienneté,
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- participations découlant de la législation sur l'intéressement,
- les remboursements de frais ne supportant pas de cotisations au sens de la Sécurité Sociale.

Article 8- : Salariés handicapés

CC
IC
Art 9

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les salariés handicapés reconnus par les Commissions Techniques d'orientation et de reclassement professionnels, ne pourront en aucun cas voir le taux effectif garanti de leur catégorie diminué de plus de 10%.

Cet abattement ne sera pas pris en compte dans le calcul de leur prime d'ancienneté.

Le nombre de salariés visés par cette réduction ne pourra pas dépasser 10% des salariés employés dans cette catégorie (sauf si le nombre total des salariés de cette catégorie est inférieur à 10) à l'exception des catégories réservées par l'Administration soit à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre soit à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

L'abattement doit être supprimé si le handicap est surmonté.

Article 9- Salariés de moins de dix huit ans

Les conditions d'emploi de jeunes mensuels sont régies conformément à la législation en vigueur.

CC
IC
Art 13

Les salariés âgés de moins de dix huit ans sont soumis à un contrôle médical particulier.

Si un salarié de moins de dix huit ans effectue normalement un travail habituellement dévolu à un adulte et dans les mêmes conditions que celui-ci, il sera rémunéré selon les tarifs et barèmes appliqués aux adultes effectuant le même travail.

A l'exception du cas prévu ci-dessus, les jeunes salariés employés à la production ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés sous réserve d'un abattement de 10% pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

Cet abattement ne se cumule pas avec celui prévu à l'article 8 de la présente annexe.

En tout état de cause, il est supprimé au dix huitième anniversaire.

Article 10- : Prime d'ancienneté

ACCORD GROUPE

Pour l'application des dispositions du présent accord, on entend par ancienneté le temps de présence écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du Contrat de Travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

De même, seront prises en compte l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation à l'initiative de l'employeur, même dans une autre Entreprise (mutation à l'intérieur du groupe notamment), ainsi que celle relative à des contrats antérieurs dans l'Entreprise dans la mesure où leur interruption ne relève pas d'une procédure de licenciement.

Les personnels couverts par les dispositions prévues à la présente annexe bénéficient d'une prime d'ancienneté, celle-ci étant définie conformément aux conditions prévues ci-dessus.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base de l'individu. Elle est assise sur le salaire minimum garanti de la catégorie du mensuel.

Pour les agents régis auparavant par la convention Collective de la Chimie, le salaire minimum garanti servant de base au calcul de leur prime d'ancienneté est gelé à son niveau actuel, à la date de signature du présent accord, jusqu'à ce que le salaire minimum garanti correspondant dans la Convention Collective de la Métallurgie ait atteint ce niveau.

4T 11 OPC - D.A.DT

En cas de changement d'échelon ou de niveau, c'est le salaire minimum de la Convention collective de la Métallurgie, correspondant au nouveau classement qui est retenu, si ce dernier est plus favorable.

ACCORD GROUPE Ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire minimum hiérarchique de la catégorie avec les taux d'ancienneté suivants :

- 5% après 3 ans d'ancienneté,
- 7% après 4 ans d'ancienneté,
- 8% après 6 ans d'ancienneté,
- 10% après 9 ans d'ancienneté,
- 11% après 11 ans d'ancienneté,
- 13% après 12 ans d'ancienneté,
- 14% après 14 ans d'ancienneté,
- 16% après 15 ans d'ancienneté.

ACCORD GROUPE Médailles du Travail ?

De plus, une allocation est versée à la date anniversaire pour 20, 30 et 40 ans de présence dans le groupe Thomson. Cette allocation est égale à :

- **1/4 de mois de salaire avec un minimum de 2 500 Frs après 20 ans,**
- **3/4 de mois de salaire avec un minimum de 3 900 Frs après 30 ans,**
- **1 mois de salaire avec un minimum de 4 700 Frs après 40 ans.**

Pour la détermination de cette allocation, l'incidence de la prime d'ancienneté et du treizième mois est prise en compte.

Article 11- : Indemnité d'emploi

CC IC Art 21

Lorsque les conditions de travail présentent un caractère pénible, à risque ou insalubre et qu'il n'est pas possible de remédier à cet état de fait, l'Entreprise versera aux mensuels, habituellement occupés à des postes de travail assujettis à de telles conditions, des primes compensant les dites conditions.

La liste de ces primes figure en annexe n°4 au présent accord.

Le montant en est annuellement examiné.

H.T PP .NC. HR. RT Q

CC IC Art. 21

Le versement de primes est subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toutes modifications ou améliorations des conditions de travail après constatation par le médecin du travail et consultation du C.H.S.C.T. en entraîneront la révision ou la suppression.

L'institution, la modification ou la suppression d'une prim ne pourront avoir lieu qu'après une enquête approfondie menée par le médecin du travail.

Celui-ci devra notamment consulter les intéressés ainsi que les délégués du personnel.

Les primes peuvent être fixées soit en valeur absolue soit en pourcentage du taux effectif garanti du salaire de l'intéressé.

Article 12- : Prime de panier

CC IC Art. 18

Est également payée, une prime de panier aux mensuels travaillant :

- 6 heures et plus entre 21 h et 5 h.

- habituellement en équipes successives.

Son montant est fixé conventionnellement.

Article 13- : Rémunérations minimales hiérarchiques des Ouvriers et Agents de Maîtrise d'atelier

CC

Les salaires minimaux hiérarchiques des Ouvriers sont majorés de 5 %.

C'est le salaire minimum majoré qui sert de base de calcul de la prime d'ancienneté des ouvriers.

Les Agents de Maîtrise d'atelier, dans les mêmes conditions et avec les mêmes conséquences, voient leur salaire minimum hiérarchique majoré de 7 %.

Article 14- : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de la durée hebdomadaire légale du travail.

H.T. PP .ere P.R. RJ Q

obsolète voir Accord RT + loi 35h

Voir accord RTT + loi 35 h

Elles sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières,
- 50 % pour les heures au delà de la huitième.

Conformément aux dispositions prévues par l'Accord National du 17/7/86 sur l'aménagement du temps de travail, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les huits premières et de 150 % pour les heures suivantes.

Ce repos ne se cumule pas avec les repos compensateurs à 20 % et 50 % institué par l'article L 212-51 du Code du Travail.

Les heures effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire normal, seront payées avec un taux majoré de 100 %, incluant les majorations pour les heures supplémentaires.

Article 15- : Heures exceptionnelles de nuit

CC IC Art 17

mais accord TDA + favorable

Les heures de nuit exceptionnelles (travaux urgents) ou temporaires (surcroit de travail), effectuées entre 21 H et 5 H lorsque l'horaire habituel de travail n'en prévoit pas, sont majorées de 40 %. Cette majoration s'ajoute aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

A CONSERVER

L'exceptionnalité est caractérisée par le fait que le poste concerné ne soit pas susceptible de faire l'objet d'un travail en équipes successives.

Article 16- : Majoration pour travail en équipes successives

Accord TDA + favorable que CC

A CONSERVER

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, les heures, si elles sont effectuées de nuit entre 21 H et 5 H et si leur nombre est supérieur à 6, donnent lieu à une majoration de 20 % ; si elles sont effectuées en horaire de jour, la majoration se monte à 12.5 %.

A Conserver

Les salariés bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de quatre mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service continu au cours de l'année ; ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de rémunération.

Les salariés bénéficieront d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de six mois durant lesquelles ils auront été affectés à un service semi-continu au cours de l'année. Ce jour de repos compensateur n'entraînera aucune réduction de leur rémunération.

H.T. 11 .UPC. B R. RJ Q

Article 17- : Pause payée

CC
IC
Art 20

Une indemnité d'une valeur d'une demi heure de salaire au taux horaire effectif sera accordée :

- aux mensuels travaillant en équipes successives soit en horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux relatifs à des travaux préparatoires complémentaires ou accessoires lorsque ces derniers sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Ces dispositions s'appliquent lorsque l'horaire concerné ne comporte pas d'arrêt supérieur à une heure.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque les travaux considérés comportent de longues et fréquentes interruptions techniques.

Article 18- : Jours fériés

CC
IC
Art 26

Les dispositions légales s'appliquent en matière de paiement des jours fériés chômés.

Les jours fériés qui seraient travaillés donnent droit à une majoration d'incommodité de 50 % non cumulable avec celles prévues à l'article 16.

Cette majoration est appliquée au taux horaire effectif de l'agent concerné.

Article 19- : Congés d'ancienneté

ACCORD
GROUPE

Le mensuel a droit en plus de ses congés payés à des jours d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 4 ans d'ancienneté,
- 2 jours après 8 ans d'ancienneté,
- 3 jours après 12 ans d'ancienneté,
- 4 jours après 16 ans d'ancienneté,
- 5 jours après 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congés d'ancienneté ne peuvent pas être accolés à la période principale des congés payés.

4T IC H.R. R5 Q

Article 20- : Service National

CC
IC
Art 29

Les salariés ayant trois mois au moins d'ancienneté bénéficient d'un congé payé, sur justificatif, pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de trois jours.

Les absences occasionnées par l'accomplissement du Service National, des périodes militaires ou par un appel, ou rappel, sous les drapeaux, sont régies par les dispositions légales en vigueur.

De plus, le salarié ayant plus d'un an d'ancienneté au moment de son appel sous les drapeaux, ne verra pas son Contrat de Travail rompu mais suspendu.

Ces dispositions ne sont applicables que dans la mesure où le mensuel aura prévenu la Société de son intention de reprendre son poste dès qu'il connaîtra sa date de libération et au plus tard un mois après celle-ci.

Si le mensuel ne peut être réintégré dans le mois suivant sa demande de reprise de poste, il recevra l'indemnité de préavis et l'éventuelle indemnité de licenciement.

La société pourra inclure dans les mesures de licenciement collectif, le salarié effectuant son service national. Dans ce cas, le salarié percevra l'indemnité de préavis et éventuellement de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires non provoquées par l'intéressé, la Société versera son salaire à l'intéressé, déduction faite de la solde que celui-ci aura perçu et qu'il devra déclarer.

Article 21 - : Incidence de la Maladie ou de l'Accident sur le Contrat de Travail

CC
IC
Art 31

Les absences, consécutives à une maladie ou un accident, justifiées par un certificat médical ne constituent pas une rupture du Contrat de Travail.

Si cependant, l'Entreprise est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié, la notification du remplacement est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

La notification ne pourra cependant pas être adressée à l'intéressé avant la fin de la période d'indemnisation, prévue à l'article15 des Dispositions Générales, à laquelle l'intéressé à droit en fonction de son ancienneté.

H.T. PP .SC D.H. RJ Q

IC
Art 31

La Société devra, en outre, lorsqu'elle aura pris acte de la rupture du Contrat de Travail par nécessité de remplacement, verser à l'intéressé une indemnité correspondant à celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié sans que le préavis ait été effectué ainsi que les éventuelles indemnités de licenciement.

L'Entreprise peut rompre le Contrat de Travail du salarié absent pour maladie ou accident en cas de licenciement collectif à charge pour elle de lui verser les indemnités de préavis et de congédiement auxquelles il peut prétendre.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu selon les dispositions du présent article, les salariés bénéficieront d'une priorité de ré-embauche.

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

Article 22- : Garantie en fin de carrière pour les ouvriers

CC
IC
Art 31 bis
+ complet

Art 31 bis + complet

Après 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura fait preuve de sa capacité à le tenir, conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le Convention Collective de la Métallurgie (Art. 31 bis -avenant "Mensuels"-).

Si ce poste existe avec un classement et une rémunération équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour l'occupation du dit poste sous réserve de l'application des articles 26 et 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux d'emploi et figurant en annexe à la Convention Collective de la Métallurgie.

Article 23- : Préavis

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

- deux semaines pour les salariés du niveau I,
- un mois pour le salarié du niveau II et III,
- deux mois pour le salarié du niveau IV,
- trois mois pour le salarié du niveau V.

PP

CC
IC
Art 32

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra pas être inférieure à un ou deux mois après des périodes de présence continues respectives de 6 mois et 2 ans.

En cas de maladie survenant en cours de l'exécution du préavis, celui-ci continue de courir et prend fin à l'expiration du délai prévu.

En cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui serait reconnue responsable de l'inobservation devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement, et si la moitié du préavis a été exécutée, le salarié qui se verrait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir informé la Société, quitter son emploi sans avoir à régler l'indemnité compensatrice correspondant à la période de préavis non effectuée.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures si le préavis est de deux semaines,
- 50 heures par mois si le préavis est d'au moins un mois.

Ces absences donnent lieu à rémunération.

Ces heures sont fixées de gré à gré entre le salarié et l'Entreprise.

A défaut d'accord elles seront prises sur la journée de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour par le salarié, un jour par l'Entreprise.

Si le salarié n'utilise pas, du fait de l'Entreprise, la totalité de ces heures, la partie non utilisée donnera lieu à une indemnisation correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 24- : Indemnités de licenciement

Il sera alloué à tout salarié congédié avant 65 ans (sauf pour faute grave) une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'Entreprise, fixée comme suit :

CC
IC
Art 32

Art 33

- 1/10 de mois par année de présence pour une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans et inférieure à 5 ans,
- 2/10 de mois par année entière de présence dans l'Entreprise à compter de la date d'embauche, pour une ancienneté égale ou supérieure à 5 ans,
- 1/10 de mois supplémentaire par année entière d'ancienneté au delà de la quinzième.

Cette indemnité ne pourra pas être inférieure à deux mois lorsque le salarié sera âgé d'au moins 50 ans et qu'il aura acquis 8 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté est ramenée à 5 ans pour l'ensemble des Agents de Maîtrise et les salariés appartenant aux niveaux IV et V.

L'indemnité est calculée sur la moyenne des douze derniers mois de rémunération. Elle comporte tous les éléments de salaires contractuels ou d'usage (prime d'ancienneté, rémunérations des heures supplémentaires, 13 ème mois prorata temporis...).

Pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, la moyenne se calcule sur les trois derniers mois de rémunération.

En cas de licenciement collectif, l'indemnité pourra être versée de façon échelonnée sur une période de trois mois au plus.

A conserver

Les personnels précédemment régis par la Convention Collective de la Chimie se verront maintenir les indemnités individuellement acquises à la date de signature du présent accord jusqu'à ce que les conditions de la Convention Collective de la Métallurgie leur soient plus favorables.

A conserver

Article 25- : Reconversion et indemnités de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.

CC
IC Art 33B

En cas de licenciement collectif pour motif économique, le salarié licencié âgé de 50 ans ou plus verra son indemnité de licenciement majorée de 20%.

Cette majoration ne sera pas versée si le salarié :

- accepte un reclassement à l'aide de l'Entreprise,
- est âgé de 55 ans et 3 mois révolus et peut bénéficier des allocations de base prévues au règlement annexé à la Convention sur le régime d'assurance chômage du 19/11/85 et prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'Article 20 de ce règlement.

- peut bénéficier d'une pré-retraite,
- peut faire liquider sa retraite sans abattement.

Les dispositions du présent article sont applicables à l'indemnité de licenciement versée à un salarié d'au moins 50 ans ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour raisons économiques et qui ne peut pas bénéficier des allocations de bases prévues par le règlement annexé à la Convention du 06/01/87 relative à l'assurance chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'Article 20 du dit règlement.

Article 26- : Déplacement

CC Annexe IV

1) Définitions

Art 1.4

1.1 Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement, l'amenant à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité sans qu'il y ait pour autant mutation, et à supporter de ce fait une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.2 Le lieu d'attachement est l'Etablissement par lequel le salarié est administrativement géré.

Art 1.3

1.3 Le point de départ du déplacement est fixé par le Contrat de Travail ou un avenant. Par défaut, le point de départ sera le domicile du salarié, entendu comme lieu de son principal attachement au sens du Code Civil (Article 102, al. 1).

Le salarié doit informer l'Entreprise de toute modification concernant son domicile.

Art 1.5

1.4. On distingue deux types de déplacement :

1.4.1 Le grand déplacement est celui qui par sa durée et le temps de voyage ne permet pas au salarié de rejoindre chaque soir son point de départ.

1.4.2 Tout autre déplacement au sens du présent article est un petit déplacement.

1.7.1

1.5 Le temps de voyage est le temps nécessaire pour se rendre du point de départ (cf. 1.2) au lieu d'activité et réciproquement.

1.7.2

1.6 Le temps de trajet est le temps nécessaire pour se rendre du lieu d'héberge ment au lieu de travail et réciproquement.

Le lieu d'hébergement peut être le point de départ dans le cadre des petits déplacements.

1.7.3

1.7 Le temps de transport est celui nécessaire pour se rendre sur le lieu du déplacement dans le cadre de l'horaire de travail.

2) Petits déplacements

2.1 Temps de transport et de trajet.

2.2

Le temps de transport n'entraîne pas de perte de salaire dans le cadre de l'horaire de travail. La fraction du temps de trajet aller et retour supérieure à une heure et demie est indemnisée au taux effectif garanti du salarié.

+ avantages Note de frais

2.2 Indemnité de repas.

Si le repas n'est pas assuré par la Société, le salarié en déplacement qui se voit obligé de prendre un repas sur le lieu du déplacement sera remboursé des frais engagés sur présentation d'un justificatif.

3) Grands déplacements

Compte tenu de la diversité tant géographique que de durée des grands déplacements occasionnés par la nature même des activités de la Société, le présent paragraphe ne donne que le cadre général des grands déplacements.

En ce qui concerne les conditions particulières à chaque type de grands déplacements, elles sont régies par note d'application établies par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié sera prévenu par sa hiérarchie au moins 48 heures avant son départ.

Art 3.1

3.1 Temps de voyage et mode de transport.

Il appartient à l'Entreprise de déterminer le moyen de transport le plus approprié au grand déplacement, compte tenu de la nature de la mission et des sujétions des intéressés. Les frais afférents au transport sont pris en charge par l'Entreprise.

Le temps de voyage ou partie de celui-ci se situant en dehors de l'horaire normal de travail est rémunéré sur la base du salaire réel de l'intéressé sans majoration.

Art 3.3

3.2 Bagages

Les frais de transport des bagages de l'intéressé sont pris en charge par l'Entreprise dans la limite des franchises admises pour un déplacement inférieur à 3 mois.

Un supplément de 20 Kg au dessus de la franchise est également pris en charge par l'Entreprise en cas de déplacement supérieur à 3 mois.

Les frais de transport de matériel nécessaire à l'exécution de la mission sont intégralement pris en charge par l'Entreprise.

Dispositions Déplacement THALES

3.3 Rémunération et Indemnités

La rémunération du salarié en grand déplacement peut éventuellement, notamment lorsque celui-ci a lieu à l'étranger, donner lieu à sur-salaire.

Le montant de celui-ci est fixé par la Direction des Ressources Humaines.

Il tient compte notamment des conditions locales d'exécution de la mission (durée du travail, pénibilité, climat...).

Sont en outre versées au salarié, des indemnités forfaitaires indépendantes de l'éventuel sur-salaire.

Leur montant est fixé par la Direction des Ressources Humaines et ne peut en aucun cas être inférieur au minimum conventionnel.

Le montant du sur-salaire et des indemnités de séjour est précisé par note de la Direction des Ressources Humaines pour chaque lieu de grand déplacement.

Art 3.6

3.4 Voyage de détente

Un voyage de détente permettant le retour au point de départ durant les jours non ouvrés sera accordé dans les conditions suivantes :

Pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 Km :

- 1 voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale d'un jour non ouvré,

Pour les déplacements compris entre 101 et 400 Km :

- 1 voyage toutes les quatre semaines comportant une détente minimale d'un jour et demi non ouvré,

Pour les déplacements compris entre 401 et 1000 Km :

- 1 voyage toutes les six semaines comportant une détente minimale de deux jours non ouvrés.

Pour les déplacements au delà de 1000 Km :

- la fréquence et la durée des voyages de détente seront fixées à l'occasion de chaque déplacement.

Les voyages de détente devront être organisés de telle manière que compte tenu de la durée du transport, le salarié puisse bénéficier de l'intégralité de la détente minimale prévue.

Le voyage de détente n'est accordé que si il se place :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou du départ en congés payés, si le déplacement est inférieur ou égal à 400 Km.
- 3 semaines au moins si le déplacement est compris entre 401 et 1000 Km.
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1000 Km.

Sa date pourra être modifiée pour qu'il coïncide avec la fin de la mission sans entraîner pour autant un décalage dans le cycle normal des voyages de détente à venir.

Le voyage n'est remboursé que s'il est effectivement effectué.

Il peut être remplacé par un voyage d'un membre de la famille nommément désigné, qui rejoindrait le missionnaire.

Si le salarié se rend à un autre endroit que le point de départ, la Société ne prend en charge que la part correspondant au voyage de détente au point de départ.

L'indemnité de résidence continue à être payée pendant la durée du voyage de détente pour la partie des dépenses de logement qui continue nécessairement de courir.

3.5 Congés payés annuels

Le voyage effectué pour la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé comme tel.

Le versement de l'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant la durée des congés payés. Si la reprise, après les congés payés, s'effectue sur le même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée dans la limite des 10 premières semaines.

Art 3.8

3.6 Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels prévus à l'Article 14 des dispositions générales du présent accord, dans les seuls cas de décès prévus au dit article, ouvrent droit à un voyage réglé comme voyage de détente quelque soit la date de survenance de l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente soit en avançant soit en reportant la date normalement prévue de la détente sans que cela entraîne pour autant un décalage dans le cycle des voyages de détente à venir.

Art 3.9

3.7 Maladie ou accidents

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant le déplacement, le salarié continue de bénéficier de l'indemnité de séjour jusqu'à la date de son retour au point de départ ou de son hospitalisation, sans que cette période n'excède quinze jours.

Néanmoins, la fraction de l'indemnité correspondant au logement sera maintenue dans la limite de quinze jours supplémentaires à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

Si l'arrêt pour maladie ou accident excède quinze jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé comme prévu aux § 3.1 et 3.2 du présent article.

Dans le cas où l'arrêt n'exède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par l'autorité médicale compétente, d'un voyage de retour permettant en tant que besoin d'hospitalisation près du domicile.

Si l'hospitalisation sur place devait entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas pris en charge par la Sécurité Sociale ou tout autre régime de garantie complémentaire, ils seraient pris en charge par l'Entreprise.

Pendant son arrêt de travail, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation dans les conditions prévues à l'Article 15 des Dispositions Générales.

4) Décès

En cas de décès du salarié au cours du déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par la Société.

De même, l'Entreprise supportera les frais d'un voyage aller-retour au bénéfice d'un des membres de la famille de l'agent décédé.

5) Elections

La Société, en matière d'élections professionnelles ou autres, applique les dispositions conventionnelles prévues tant pour le vote par correspondance ou par procuration, que pour celui nécessitant le retour du salarié à son point de départ.

6) Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement ne permettent pas au salarié de rester couvert par le régime de Sécurité Sociale française ou des régimes complémentaires existant dans l'Entreprise, celle-ci prend toute disposition pour que le salarié continue à bénéficier de garantie équivalentes sans qu'il résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

7) Déplacements en automobile

Si, en accord avec l'Entreprise, le salarié utilise son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'Entreprise.

Ces frais sont remboursés selon le barème d'indemnités kilométriques en vigueur dans la Société et périodiquement revu.

Il appartient à l'Entreprise de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le groupe ayant contracté auprès d'une Compagnie d'Assurance une police visant à couvrir les personnels en déplacement, il appartient aux agents concernés de suivre la procédure prévue en cas de déplacement avec utilisation de leur véhicule personnel afin d'être couvert par la dite police d'assurance en cas de sinistre.

Article 27- : Détachement et mutation

1) Détachement

On entend par détachement, la mise à disposition, par l'Entreprise, d'un salarié dans une autre Entreprise du Groupe.

Le salarié reste régi par son Contrat de Travail et continu d'être administrativement géré par l' Entreprise.

Si le fait du détachement implique, pour le salarié, des modifications notables dans l'exécution de son Contrat de Travail, leur compensation fera l'objet d'un avenant précisant les conditions dans lesquelles s'effectue le détachement.

Accord d'anticipation

2) Mutation

Pour ce point particulier, on appelle mutation le fait pour un salarié de quitter l'Entreprise pour intégrer une autre Entreprise du groupe. Dans ce cas, les conditions de mutation sont traitées de gré à gré.

3) Changement d'emploi des salariés classés dans les groupes IV et V

Le changement d'emploi au sein d'un même Etablissement de l' entreprise ou dans un autre Etablissement ne devra en principe pas entraîner un déclassement du salarié.

Si, malgré cela, le changement d'emploi doit entraîner un déclassement du salarié, notification en est faite par écrit à l'intéressé qui en accuse réception.

L'intéressé dispose d'un délai de six semaines à compter de la date de notification pour accepter ou refuser le nouvel emploi.

Dans le cas d'un refus, l'éventuelle rupture du contrat de Travail serait considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, l'intéressé perçoit un complément temporaire destiné à maintenir sa rémunération antérieure pendant une période de six mois, à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L' intéressé, âgé de 50 ans au moins et ayant occupé pendant plus de 5 ans un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conserve le coefficient hiérarchique du dernier emploi avant son changement d'emploi.

Dans le cas où le changement d'emploi résulte d'une suppression de poste et que celui-ci est rétabli dans un délai de 2 ans suivant sa suppression, l' intéressé a une priorité de ré-emploi sur ce poste.

En cas de licenciement de l'agent muté, dans les deux ans suivant son changement d'emploi ou la date de sa réduction de rémunération, l' indemnité de licenciement sera calculée sur la base d'une rémunération au moins égale à celle qu' il avait au moment du changement d'emploi ou de la réduction de rémunération.

Les mêmes délais et base de rémunération sont retenus pour le calcul des indemnités de départ en retraite.

Article 28- : Non concurrence

OC
IC
Art 37

L'interdiction de Concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Elle ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de l'interdiction de concurrence, une indemnité mensuelle spéciale d'un montant égal à 5/10 de la moyenne de la rémunération, incluant les avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié durant les douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

En cas de licenciement (sauf pour faute grave) l'indemnité est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé d'emploi et dans la limite de la durée de la non concurrence.

En cas de cessation d'un Contrat de travail, l'Employeur peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, en prévenant ce dernier par écrit dans les huits jours suivant la notification de rupture du Contrat de Travail.

L'indemnité cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé sans préjudice des poursuites qui pourraient être intentées.

Article 29- : Prévoyance et Frais de Santé

Remplacé par contrat et Avenants

La Société a souscrit auprès de la Compagnie d'Assurance Legal and General un contrat d'Assurance Groupe dont les garanties sont résumées dans le présent article.

Les membres du personnel salarié jusqu'au niveau IV.1, coefficient 255 de la Convention Collective de la Métallurgie sont couverts par le présent article.

Remplacé par contrats et avenants

PP NC B.R. RJ R

1) Décès - Invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

1.1 Choix des bénéficiaires

Le régime de prévoyance garantit en cas de décès le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés comme suit :

"Le conjoint de l'assuré, à défaut les enfants de l'assuré vivants ou représentés, par parts égales entre eux, à défaut les ascendants vivants de l'assuré, par parts égales entre eux, à défaut les héritiers".

Si cette disposition ne vous convient pas, vous pouvez la modifier en remplissant l'imprimé "Modification de clause bénéficiaire" (cf. modèle joint)

1.2 Risques - Garanties

Tous les cas de décès sont garantis, même ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf :

- le suicide qui n'est couvert qu'après 2 ans d'affiliation
- les conséquences liées aux risques de guerre
- les conséquences de matchs, paris, compétitions sportives sauf en tant qu'amateur
- les conséquences d'accidents de navigation aérienne si l'appareil utilisé effectue des acrobaties ...

1.3 Base des garanties

Les pourcentages indiqués ci-dessous (capital et rente) sont calculés sur la rémunération annuelle du participant sur laquelle sont calculées les cotisations (tranche 1 et 2).

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, la base des garanties est celle correspondant au salaire réduit du fait du temps de travail.

1.4 Garantie en cas de décès ou d'I.A.D. (en % de la base des garanties)

Adhérent :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé	190 %
- marié (ou concubin reconnu)	250 %
- avec une personne à charge	310 %
- majoration par personne à charge supplémentaire	60 %

Le conjoint de l'adhérent décédé, s'il est bénéficiaire, peut demander le versement d'un capital égal à 40 %, et le service d'une rente éducation par enfant égale à :

- enfant âgé de moins de 10 ans	10 %
- enfant âgé de 10 à 16 ans	12 %
- enfant âgé de 17 à 21 ans ou 26 ans si études	15 %

1.5 Frais d'obsèques

En cas de décès de l'adhérent, du conjoint ou d'un enfant à charge, versement d'une allocation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale et égale à :

- décès de l'adhérent	60 %
- décès du conjoint	160 %
- décès d'un enfant	90 %

1.6 Garantie double effet

Si simultanément ou postérieurement au décès de l'adhérent, le conjoint vient lui-même à décéder ou est atteint d'I.A.D. en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, il est versé à ceux-ci un capital égal à 25 % du capital versé en cas de décès de l'adhérent, en prenant en considération les enfants à charge lors du décès du conjoint survivant.

1.7 Justificatifs à produire pour les règlements

a) en cas de décès de l'adhérent ou du conjoint :

- extrait de l'acte de décès mentionnant la date de naissance ;
- certificat médical constatant le genre de la maladie ou de l'accident à l'origine du décès ;
- justification des charges de famille (fiche familiale d'état civil, certificats de scolarité, attestation fiscale, etc);

De plus, s'il s'agit du décès de l'adhérent uniquement,

- certificat d'adhésion,
- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

S'il s'agit du décès du conjoint,

- extrait de la délibération du conseil de famille ayant nommé les tuteurs et subrogés tuteurs des enfants mineurs.

b) En cas d'invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

- notification de l'attribution par la Sécurité Sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et de la majoration pour assistance d'une tierce personne;

De plus, il s'agit de l'I.A.D. de l'adhérent :

- certificat d'adhésion,
- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

c) En cas de décès ou d'I.A.D. par accident, en plus des pièces prévues au a) et b) :

- toutes pièces justificatives telles que certificat médical, rapport de police, coupures de journaux, etc. ... attestant le caractère accidentel du décès ou de l'I.A.D.

2) Incapacité de travail invalidité

2.1 Garantie en cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente

En cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente, l'assureur verse une indemnité ou rente de manière à compléter les prestations en espèces de la Sécurité Sociale. Cette indemnité ou rente intervient en relais et en complément des obligations prévues par la Convention Collective dont relève l'adhérent, sous déduction des prestations versées par la Sécurité Sociale.

Si les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies, les prestations seront servies à compter du 46 ème jour d'arrêt continu et total de travail et à compter du 1er jour d'arrêt de travail si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail.

Les prestations sont les suivantes : (tant que l'adhérent perçoit des indemnités journalières ou une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale)

Adhérent :

- sans personne à charge	75 %
- avec une personne à charge	80 %
- avec deux personnes à charge ou plus	85 %

2.2 Durée et fin du service des prestations

Les prestations sont servies aussi longtemps que l'état de l'adhérent répond aux définitions d'incapacité temporaire totale, d'invalidité permanente partielle ou totale. Elles cessent d'être versées à la reprise du travail, au retour à la validité, dès la liquidation des droits à l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, au plus tard le jour du 65 ème anniversaire de l'assuré.

2.3 Base des garanties

Elle est identique à celle définie au chapitre "décès".

2.4 Justificatifs à produire pour les règlements

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité :

- attestation de T.B.A. indiquant la base des garanties,
- certificat médical précisant la date d'arrêt de travail,
- décomptes de prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

Le cas échéant :

- notification d'attribution par la Sécurité Sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et de la majoration pour assistance d'une tierce personne.
- fiche familiale d'état civil,
- toute autre pièce justifiant que les personnes sont à charge.

En cas de rechute dans les deux mois suivant la reprise de travail :

- certificat médical précisant qu'il s'agit de la même affection.

3) Frais médicaux

3.1 Bénéficiaires :

Le régime garantit :

- le participant,
- le conjoint assuré social ou non (y compris le concubin),
- les enfants à charge fiscalement (enfants légitimes, naturels, reconnus ou recueillis),
- les enfants majeurs âgés de moins de 26 ans, non salariés, à charge fiscalement, poursuivant leurs études,
- les enfants "handicapés" si ils sont avant le 21 ème anniversaire, titulaires de la carte d'invalide civil et bénéficiaires de l'allocation spéciale des adultes handicapés,
- les enfants sous contrat d'apprentissage ayant leur propre numéro de Sécurité Sociale.

Les bénéficiaires doivent être clairement précisés sur la fiche individuelle de renseignements (en bas de page).

3.2 Risques non garantis

Tous les risques sont garantis, exceptées les conséquences :

- d'accidents ou de maladies qui sont le fait volontaire du salarié ou qui résultent de tentatives de suicide au cours des 2 premières années du contrat.

Ne donnent pas lieu à prestations, les frais :

- non remboursés par la Sécurité Sociale,

- engagés avant la date d'entrée dans la Société ou après le départ du salarié (c'est la date des soins indiquée sur le décompte Sécurité Sociale qui est prise en considération).

3.3 Justificatifs à produire pour les remboursements

Remboursements de frais médicaux

- les décomptes ORIGINAUX de remboursement de la Sécurité Sociale,

- une feuille de maladie ou une facture signée par le praticien justifiant les frais réels en cas de dépassement du tarif de convention,

- éventuellement, les décomptes du remboursement de tout autre organisme de prévoyance,

- la notification du refus de la Sécurité Sociale pour les actes non remboursés ou une facture, c'est-à-dire un document établi sur papier à en-tête du praticien, daté et signé avec apposition d'un cachet (cette facture devant préciser le détail des prestations).

En cas de maternité :

- un bulletin de naissance de l'enfant,

- éventuellement, la justification des frais exposés en cas d'accouchement dystocique ou chirurgical.

H.T. PP ePC. N.R RJ R

RECAPITULATIF DES REMBOURSEMENTS FRAIS DE SANTE

	Remboursements complémentaires maxima	
	Conventionné	Non conventionné
Soins courants : consultations, visites, auxiliaires médicaux, actes de chirurgie et de spécialités pratiqués par le médecin, radiologie, traitements électriques, soins dentaires.	100 % des frais réels	100 % du tarif de responsabilitédeconvention (T.R.C.)
Sanatorium, préventorium conventionnés	100 % des frais réels	
Analyses et travaux de laboratoire	100 % des frais réels	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale, chirugie , lit d'accompagnement pour enfant de moins de 8 ans, forfait journalier,	100 % des frais réels	
3 % du P.M.S.S. **	chambre particulière dite "normale"	
Pharmacie - I.V.G.	Ticket modérateur	
Prothèses dentaires (figurant dans la nomenclature de la Sécurité Sociale) acceptées ou refusées, orthodontie	200 % du tarif de responsabilité de convention (T.R.C.)	
Orthopédie et autres prothèses	200 % du T.R.C.	
Optique : - verres - montures - verres de contact acceptés ou refusés	 100 % des frais réels 300 % du T.R.C. 7,5 % du P.M.S.S.	
Frais de transport	2 % du P.M.S.S.	
Séjour en maison de repos (agréée ou conventionnée)	100 % des frais réels	
Cure thermale (acceptée Sécurité Sociale)	Forfait 15 % du P.M.S.S.	

Maternité *	Forfait
- accouchement simple	20 % du P.M.S.S.
- accouchement gemellaire	40 % du P.M.S.S.

* Allocation forfaitaire incluant les frais liés à la maternité (dépassement d'honoraires en consultation, analyses, chambre particulière, etc....)

** P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

H.T. PP. NC - N.R. RJ CR

Legal & General (France)

58, rue de la Victoire
75440 Paris Cédex 09

Téléphone: (1) 48 74 35 72
Télécopieur: (1) 45 26 65 60
Télex: L AND G 281026

SERVICE GESTION ASSURANCES COLLECTIVES

THOMSON BRANDT ARMEMENTS
Tour Chenonceaux
204, Rond Point du Pont de Sèvres
92516 BOULOGNE BILLANCOURT

N° de contrat : 253

Modification de clause bénéficiaire

Nous vous rappelons que votre régime de prévoyance garantit en cas de décès le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés comme suit :

"le Conjoint judiciairement non séparé de corps de l'Adhérent, à défaut ses enfants vivants ou représentés, par parts égales entre eux, à défaut ses père et mère, par parts égales entre eux, à défaut les héritiers".

Cette clause bénéficiaire type répond à la grande majorité des cas possibles y compris pour les Adhérents célibataires.

Au cas où cette disposition ne vous conviendrait pas, vous pouvez la modifier à tout moment en retournant ce document sous pli cacheté à :

Legal & General (France)
Service Gestion Assurances Collectives
58, rue de la Victoire
75440 PARIS CEDEX 09

Vous devez préciser les noms, prénoms, date et lieu de naissance du ou des bénéficiaires ainsi que la répartition du capital en cas de pluralité de bénéficiaires.

Je, soussigné(e) ..... nom de jeune fille .....

né(e) le ..... à .....

demande que le(s) bénéficiaire(s) soit (soient) les personnes suivantes :

.....
.....
.....

Fait à le

Signature

29.1

ANNEXE II

Article 1- : Champ d'application

L'annexe II du présent accord s' applique, quelque soit leur situation, aux Ingénieurs et Cadres de l'Entreprise définis comme suit :

Position I

Sont classés en position I les Ingénieurs débutants et ayant obtenus un des titres ou diplômes suivants :

- Ingénieurs diplômés reconnus par la loi,
- Institut Supérieur des Affaires (I.S.A.),
- Ecoles des Hautes Etudes Commerciales (H.E.C.),
- Ecoles Supérieures de Commerce et d'Administration des Entreprises (E.S.C.A.E.),
- Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (E.S.S.E.C.),
- Institut Commercial relevant de l'Université,
- Institut d'Etudes Politiques (I.E.P.),
- Centre d'Etudes Littéraires Supérieures Appliquées (C.E.L.S.A.),
- Agrégations, Doctorats (d'Etat, d'Ingénieurs, de 3 ème cycle),
- Diplômes d'Etudes Approfondies (D.E.A.), Diplômes d'Etudes Supérieures Spécialisées (D.E.S.S.), maîtrises et licences, délivrés par les Facultés des Sciences Economiques et Sciences Humaines, Sciences, Droit et Lettres,
- Médecine du Travail.

Position II et III

Pour l'application des dispositions relatives à ces positions, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Sont exclus des présentes dispositions les Ingénieurs et Cadres qui, au titre d'un contrat de louage de services, remplissent des fonctions du ressort normal des dispositions applicables aux mensuels.

Stagiaires

Les stagiaires ne sont pas visés par les dispositions de la présente annexe sous réserve des dispositions suivantes :

- Les titulaires des diplômes ci-dessus nommés admis à accomplir un stage de pré-situation devront être avertis par l'Entreprise au plus tard avant la fin du 10 ème mois de stage soit de la date à laquelle il se terminera, sans pouvoir excéder 12 mois, soit de la date de leur embauche.

Toutefois, si l'intéressé est en instance de départ pour le service militaire, la durée du stage pourra d'un commun accord être prolongée.

- Pourront également être considérés comme stagiaires les Ingénieurs et Cadres dont la poursuite d'études universitaires les conduiront à occuper un emploi à temps partiel dans l'Entreprise, ou bien lorsqu'ils se verront offerte, par l'Entreprise, la possibilité d'effectuer un doctorat de 3 ème cycle.

Dans ce cas, la durée du stage ne pourra pas excéder deux ans.

Les dispositions particulières au Contrat de Travail des Directeurs salariés et aux Ingénieurs et Cadres occupant des fonctions supérieures à la position III C, ne pourront pas être globalement inférieures aux dispositions prévues à la présente annexe.

Les clauses générales de la présente annexe sont applicables aux Ingénieurs et Cadres de position supérieure à la position III C pour toutes les questions qui ne sont pas visées par leur contrat individuel.

Article 2- : Engagement

CC
II B
ok 4

Avant son entrée en fonction, l'Ingénieur ou Cadre reçoit une lettre d'engagement précisant :

- la fonction qui sera exercée,
- la position repère et la rémunération minimum garantie attachée à cette fonction,
- l'indice hiérarchique et la garantie automatique d'âge et d'ancienneté pour les positions I et II,
- le ou les lieux d'affectation,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- le montant des appointements réels sur la base de la durée du travail pratiqué,
- l'énumération des éventuels avantages en nature.

L'intéressé devra accuser réception dans un délai de 15 jours. Si il est déjà entré en fonction, passé ce délai, il est considéré comme ayant tacitement donné son accord sur les conditions énumérées dans la lettre d'engagement.

Article 3- : Période d'essai

CC

IIB.
A.+S.

La durée de la période d'essai est de trois mois pour les Ingénieurs et Cadres position I et II.

Elle peut toutefois être réduite ou contrairement être prolongée d'une durée égale, d'un commun accord.

Pour les Ingénieurs et Cadres de la position III, elle peut être fixée pour une durée supérieure, d'un commun accord.

En aucun cas elle ne peut être supérieure à 6 mois.

Après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave, est de 15 jours. Le préavis peut être signifié jusqu'à la fin de la période d'essai. Il peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante.

Il est porté à un mois quand la période d'essai est de 6 mois.

Pendant la période de préavis, l'intéressé est autorisé à s'absenter une ou plusieurs fois pour rechercher un emploi, pendant 25 heures si le préavis est de 15 jours ou 50 heures si il est d'un mois.

Ces heures d'absence sont fixées d'un commun accord et ne donnent pas lieu à diminution de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées lorsque l'intéressé a trouvé un emploi.

Après 45 jours de période d'essai, l'Ingénieur et Cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'Entreprise avant l'expiration du délai de préavis sans avoir à verser l'indemnité compensatrice pour inobservation de ce délai.

4 T CC INC. A.R.RJ Q

Article 4- : Mutations

Le changement d'emploi au sein d'un même Etablissement de l'Entreprise ou dans un autre Etablissement ne devra en principe pas entraîner un déclassement du salarié.

Si, malgré cela, le changement d'emploi doit entraîner un déclassement du salarié, notification en est faite par écrit à l'intéressé qui en accuse réception.

L'intéressé dispose d'un délai de six semaines à compter de la date de notification pour accepter ou refuser le nouvel emploi.

Dans le cas d'un refus, l'éventuelle rupture du Contrat de Travail serait considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, l'intéressé perçoit un complément temporaire destiné à maintenir sa rémunération antérieure pendant une période de six mois, à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

Si l'intéressé a au moins 50 ans et a occupé pendant 3 ans au moins un ou plusieurs emplois de classification supérieure, il conserve l'indice hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation.

Dans le cas ou la mutation résulte d'une suppression de poste et si celui-ci était rétabli dans un délai de 2 ans, l'intéressé déclassé a droit à une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'une rupture intervenant dans les 2 ans suivant la mutation, sera calculée sur la base d'une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification.

Il en est de même pour l'indemnité de départ en retraite.

Article 5- : Changement d'Etablissement et de résidence

La modification du Contrat de Travail entraînant changement d'Etablissement et changement de résidence sera notifiée à l'intéressé par écrit.

A compter de cette notification, l'intéressé dispose :

- d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser la modification. Pendant ce délai, il aura la possibilité d'effectuer avec son conjoint, sur les lieux de la nouvelle affectation, un voyage dont les frais sont à la charge de l'Entreprise.

  Dans le cas d'un refus de mutation, la rupture éventuelle est considérée comme étant du fait de l'employeur et traitée comme telle.

- D'un délai de 12 semaines avant l'expiration duquel la mise en oeuvre effective ne pourra se faire sans l'accord de l'intéressé.

- d'un délai de 18 semaines pendant lequel l'intéressé pourra revenir sur sa décision d'acceptation. Dans ce cas, la rupture est considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Lorsque le Contrat de Travail de l'intéressé comporte plusieurs lieux de travail ou un cadre géographique régional ou l'intéressé peut être éventuellement affecté, la mise en oeuvre d'un changement d'affectation dans un Etablissement permanent, nécessitant changement de résidence aura pour conséquences :

- un délai de prévenance de 6 semaines dans le cas d'une affectation du cadre régional,

- un délai de prévenance de 2 mois dans le cadre d'une affectation dans un autre Etablissement du territoire metropolitain.

De plus, une nouvelle affectation ne pourra avoir lieu sans l'agrément de l'intéressé après une première mutation :

- moins de 2 ans après la précédente, dans le cadre régional,
- moins de 3 ans après la précédente, dans le cadre métropolitain.

Les frais justifiés de déménagement, le voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'Entreprise ainsi que les frais indispensables de réinstallation après accord de gré à gré.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux Ingénieurs et Cadres appelés occasionnellement à effectuer des déplacements temporaires n'excédant pas trois mois.

Article 6- : Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente annexe, on entend par présence le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension du dit contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient non seulement compte du temps de présence, ci-dessus défini, mais aussi de la durée des contrats antérieurs dans l'Entreprise et aussi de celle résultant d'une mutation ou affectation concertée à l'initiative de la Société, même dans une autre Entreprise.

Sont également prises en compte les éventuelles missions effectuées à l'intérieur de la Société par l'intéressé, antérieurement à son recrutement.

De même les périodes d'interruption du Contrat de Travail pour mobilisation ou faits de guerre tels que définis par l'Ordonnance du 1 er mai 1945, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Enfin, lorsqu'un Ingénieur ou Cadre, avec l'accord de la Société, passe au service d'une filiale, d'une Société absorbée ou créée par lui, d'un GIE ou inversement, l'ancienneté acquise dans la Société est prise en compte pour la détermination des avantages qu'elle génère au titre du présent accord.

Article 7- : Déplacements sur le territoire métropolitain

En cas de déplacement d'un Ingénieur ou Cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée sans qu'il y ait mutation ou affectation dans un autre Etablissement permanent de l'Entreprise situé sur le territoire métropolitain, les dispositions suivantes sont appliquées :

1) Mode de transport

L'Entreprise détermine le mode de transport le mieux adapté au bon déroulement du déplacement, en tenant notamment compte des sujétions auxquelles l'intéressé peut être tenu.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un mode de transport dont le temps de voyage augmente l'amplitude de la journée de travail de plus de 4 heures, sans que ce mode de transport offre des conditions de confort suffisantes permettant à l'intéressé de se reposer (train de nuit sans wagon-lit, ni couchette 1 ère classe, avion classe touriste notamment), l'intéressé a droit à un repos compensateur d'une demi-journée dont la date est fixée de gré à gré.

2) Frais de transport

Ils sont à la charge de l'Entreprise sur justification des dépenses engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés sont également pris en charge par l'Entreprise dans la limite des franchises généralement admises.

Ces franchises sont majorées de 20 Kg pour les déplacements d'une durée supérieure à 1 mois.

Le transport des bagages professionnels est totalement pris en charge par l'Entreprise.

3) Déplacement en véhicule particulier

Il appartient à la Société de vérifier que l'intéressé est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le missionnaire doit donner connaissance à la Société de sa police d'assurance.

L'Entreprise contractera les garanties complémentaires nécessaires à la couverture des risques d'accidents au cours de déplacements en automobile.

Les frais occasionnés par le missionnaire au cours d'un déplacement avec son véhicule personnel sont remboursés en appliquant le barème des indemnités kilométriques en vigueur dans la Société.

4) Assurance - Déplacement

La Société contracte, afin de couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements professionnels, une assurance au bénéfice des missionnaires.

Cette police d'assurance garanti aux intéressés des prestations en cas d'invalidité ou de décès.

Le montant de ces prestations figure en annexe n° 5 au présent accord.

5) Frais de séjour

Les frais de séjour occasionnés à l'intéressé pendant son déplacement sont remboursés sur présentation de justificatifs ou par une indemnité couvrant forfaitairement les frais engagés par le missionnaire sur les lieux de son déplacement.

Les frais occasionnés peuvent faire l'objet d'une avance.

6) Voyages de détente

Si le déplacement est d'une durée au moins égale à 1 mois, le missionnaire a droit à un voyage de détente lui permettant de rejoindre sa résidence principale dans les conditions suivantes :

Si le déplacement est au plus égal à 300 Km, alternativement :

- un voyage toutes les 2 semaines permettant une durée nette totale de détente d'un jour et demi non travaillé selon l'horaire de l'individu,
- un voyage toutes les 2 semaines permettant une détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédent ou suivant le congé hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 300 Km et au plus égal à 1000 Km, alternativement:

- un voyage toutes les 4 semaines permettant une détente d'une durée nette d'un jour et demi non travaillé selon l'horaire de l'individu,
- un voyage toutes les 4 semaines permettant une détente d'une durée nette de 2 jours ouvrables précédent ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Si le déplacement est supérieur à 1000 Km, les conditions des voyages de détente sont déterminées en fonction de chaque déplacement et en tenant compte de la durée et de l'éloignement de la mission.

L'Ingénieur et Cadre ayant droit à un congé de détente peut en faire bénéficier son conjoint ou toute autre personne nommément désignée par lui en ses lieux et place afin de lui permettre de le rejoindre sur le lieu de sa mission.

Pendant la durée du congé de détente seule la part de l'indemnité couvrant les frais de logement continue à courir.

Le voyage de détente ne pourra être pris lorsqu'il prend place moins d'une semaine avant la fin de la mission, mais reste acquis.

Les congés de détente peuvent être bloqués d'un commun accord à la fin du déplacement.

7) Congés annuels

CC IIB Art 11 (7)

Lorsque la prise des congés annuels payés survient au cours de la période où l'intéressé se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'Entreprise.

L'intéressé peut faire bénéficier son conjoint, ou toute autre personne nommément désignée par lui, de ce voyage afin qu'elle puisse venir le rejoindre sur le lieu de sa mission.

Ce voyage est décompté comme voyage de détente quand le déplacement y ouvre droit.

8) Elections

CC IIB Art 11 (8)

La société fournira à l'intéressé tous les documents et pièces nécessaires à l'accomplissement de son devoir électoral tant pour les élections civiles que professionnelles.

9) Maladies ou Accidents

CC IIB Art 11 (9)

En cas de maladie ou d'accident, les frais et indemnités forfaitaires continuent d'être payés.

Lorsque l'hospitalisation est rendue nécessaire, les frais supplémentaires liés à l'hospitalisation sont pris en charge par l'organisme de prévoyance avec lequel la Société a négocié un contrat dont bénéficie le missionnaire, dans les conditions prévues au dit contrat.

En cas de maladie ou d'accident grave, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement par l'Entreprise des frais de voyage effectivement engagés.

En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement par l'Entreprise de ses frais de retour à son lieu habituel de résidence.

Pendant son arrêt de travail, l'intéressé bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu au présent accord.

10) Décès

En cas de décès du missionnaire ou d'un membre de sa famille venu le rejoindre, avec son accord et à ses frais, l'Entreprise prend à sa charge les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel complémentairement aux prestations de la Sécurité Sociale et des Organismes de prévoyance.

De plus, l'Entreprise prend à sa charge le voyage aller et retour du conjoint ou de la personne nommément désignée par le missionnaire avant son départ.

11) Licenciement

En cas de licenciement au cours du déplacement, même pour faute grave, les frais de retour du missionnaire à son lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'Entreprise à condition qu'il ait lieu dans les semaines suivant la rupture du Contrat de Travail.

Article 8 - : Déplacement à l'étranger

Complémentairement aux dispositions de l'Article 7, sont également applicables celles qui suivent :

1) Délai de prévenance

Le délai de prévenance minimale est de 3 jours.

2) Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont accomplies pendant le temps de travail et avec l'aide de l'Entreprise.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont pris en charge par l'Entreprise.

Les informations nécessaires (lois, coutumes...) sur le pays où l'agent se rend et dont il devra tenir compte pendant son séjour, lui seront communiquées par la Société.

CC
#B
Art 12.
(3')

3) Garanties sociales

Les Ingénieurs et Cadres conserveront, pendant la durée de leur séjour à l'étranger, les garanties relatives à la retraite, à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à leur charge.

4) Repos hebdomadaire et jours fériés

Les Ingénieurs et Cadres en déplacement à l'étranger bénéficient annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours de repos hebdomadaires et fériés légaux dont ils auraient bénéficié en France.

CC
#B
Art 12

5) Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les congés exceptionnels prévus à l'article 14 des dispositions générales du présent accord, en cas de décès, ouvrent droit à un voyage quelque soit le lieu du déplacement et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels, la date du voyage sera déterminée d'un commun accord avec l'Employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte. Ce voyage n'est dû que si le déplacement s'effectue en Europe Occidentale (C.E.E, Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule Ibérique).

6) Rapatriement inopiné

Au cas où un retour prématuré serait imposé au salarié sans faute de sa part, l'Employeur s'efforcera de le reclasser au sein de l'Entreprise.

Si ce reclassement était impossible, la rupture du Contrat de Travail sera considérée comme étant du fait de l'Employeur et réglée comme telle.

Article 9 - : Congés

ACCORD
GROUPE

Les congés payés légaux prévus à l'article 13 des dispositions générales sont augmentées dans les conditions suivantes :

- 2 jours pour les Ingénieurs et Cadres ayant 1 an d'ancienneté,
- 4 jours pour les Ingénieurs et Cadres ayant 2 ans d'ancienneté,
- 5 jours pour les Ingénieurs et Cadres ayant 20 ans d'ancienneté.

H.T. PP

Dans le cas exceptionnel où les dates de congés d'un Ingénieur ou Cadre seraient modifiées par l'Entreprise peu avant leur survenance, les inconvénients découlant de cette modification seraient compensés de façon appropriée. Dans le cas où l'Ingénieur ou Cadre serait rappelé pendant la durée de son congé pour raisons de service, il lui serait accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10- : Rémunération

Le salaire de base des Ingénieurs et Cadres est calculé forfaitairement en référence à la durée hebdomadaire normale de travail en vigueur dans l'Entreprise.

Cette rémunération comprend les dépassements d'horaires occasionnels liés à leurs fonctions.

Les Cadres et Ingénieurs des positions I et II bénéficient des garanties résultant de l'ancienneté dans la position - et dans l'Entreprise, ainsi que de leur coefficient.

Les Cadres et Ingénieurs de la position III bénéficient de la garantie résultant de leur position repère.

Article 11- : Classifications

1) Débutants

Les titulaires d'un des diplômes définis à l'Article 1 de la présente annexe qui débutent comme Ingénieur ou Cadre bénéficient à leur entrée dans l'Entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient résultant de l'article 19 des dispositions générales du présent accord est majoré pour chaque année d'expérience au delà de 23 ans jusqu'au moment ou l'intéressé accède aux positions II et III.

On entend par année d'expérience :

- toute année de travail effectuée dans une Entreprise liée à la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée.

CC
II B
Art 21

- les années d'études à temps plein postérieures à un premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme défini à l'Article 1 de la présente annexe, à condition que ces études aient duré au moins un an.

Lorsque les titulaires des diplômes définis à l'Article 1 de la présente annexe débutent avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux garanti en fonction de leur âge

Leur salaire minimum augmentera de façon à ce qu'à l'âge de 23 ans leur salaire soit égal à celui des Ingénieurs et Cadres embauchés à cet âge.

2) Ingénieurs et Cadres confirmés

Ils sont classés dans les positions II et III.

Les salariés classés en position V, échelon 3, peuvent être classés en position II, coefficient 108, si leur capacité à accéder à cette position est reconnue.

Pour plus de détails sur les positions II et III, on se rapportera à la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

Article 12- : Rupture du Contrat de Travail

1) Préavis

CC
II B
Art 27

Après la période d'essai, la durée de la période de préavis est fixée à :

- 1 mois pour les salariés de la position I pendant les deux premières années de fonction,
- 2 mois pour les salariés de la position I ayant 2 ans d'ancienneté,
- 3 mois pour les autres Ingénieurs et Cadres.

Lorsque l'Ingénieur ou Cadre est âgé de 50 à 55 ans, en cas de licenciement, la durée du préavis est portée à :

- 4 mois s'il a 1 an d'ancienneté,
- 6 mois s'il a 5 ans d'ancienneté.

Si l'Ingénieur ou Cadre est âgé de 55 ans ou plus, le préavis est de 6 mois si il n'est pas compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention avec le F.N.E.

CC
IIB
Art 27

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui est responsable de cette inobservation doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du préavis.

Pendant l'exécution du préavis, l'Ingénieur ou Cadre a le droit de s'absenter en une ou plusieurs fois pendant 50 heures par mois pour rechercher un emploi. Ces absences sont rémunérées.

Si, du fait de l'employeur, ces heures ne sont pas utilisées par l'intéressé, il percevra une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

En cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis est effectué, l'Ingénieur ou Cadre devant occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir informé l'Entreprise 15 jours auparavant, quitter la Société avant l'expiration du préavis et sans avoir à régler l'indemnité pour inobservation du délai de préavis. Avant que la moitié du préavis ne soit effectuée, les mêmes dispositions sont applicables après accord de l'Entreprise.

Article 13- : Indemnités de licenciement

L'indemnité de licenciement versée à l'Ingénieur ou Cadre licencié (sauf pour faute grave) est calculée comme suit :

- 20 % de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté,
- 60 % de mois par année d'ancienneté au-delà de 7 ans.

CC
IIB
Art 29

Si le Cadre ou Ingénieur licencié est âgé d'au moins 50 ans et d'au plus 55 ans et a acquis une ancienneté de 5 ans, cette indemnité est majorée de 20 % sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

Si le Cadre ou Ingénieur licencié est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans, et a acquis une ancienneté de 2 ans, l'indemnité ne pourra être inférieure à 2 mois. Si son ancienneté est de 5 ans, l'indemnité est majorée de 30 % sans pouvoir être inférieure à 6 mois.

Le montant total de l'indemnité ne peut être supérieure à 18 mois.

Si l'Ingénieur ou Cadre est âgé de plus de 60 ans, l'indemnité sera minorée de:

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus,
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus,
- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus,
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus.

CC
IB
Art 29

Toutefois, cette minoration est inapplicable si l'Ingénieur ou Cadre ne peut pas justifier de 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance 82.270 du 26/03/1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou s'il ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

L'indemnité est calculée sur la moyenne des traitements mensuels, avantages et gratifications diverses dont a bénéficié l'intéressé au cours des douze derniers mois.

A Conserver

Les personnels précédemment régis par la Convention Collective de la Chimie se verront maintenir les indemnités individuellement acquises à la date de signature du présent accord jusqu'à ce que les conditions de la Convention Collective de la Métallurgie leur soient plus favorables.

Article 14 - : Reclassement

CC
IB
Art 30

L'indemnité de congédiement prévue à l'Article 12 peut être réduite de moitié si l'intéressé est reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement ne doit entraîner ni perte de salaire ni déclassement,
- le reclassement pourra être refusé au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

Si l'intéressé est à nouveau licencié moins de deux ans après son reclassement dans une autre Entreprise, il peut réclamer à Thomson Brandt Armements la moitié de l'indemnité non versée, sous réserve que l'indemnité totale perçue au titre du deuxième licenciement ne soit pas supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il était resté au service de Thomson Brandt Armements jusqu'à la date du second licenciement.

Article 15 - : Non concurrence

CC
IB
Art 22

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause insérée au Contrat de Travail ou d'un accord écrit entre les parties.

Elle ne peut excéder une durée d'un an renouvelable une fois et a comme contre partie, pendant la durée pendant laquelle elle s'exerce, le versement d'une indemnité égale à la moitié de la rémunération moyenne mensuelle calculée sur les douze derniers mois et incluant avantages et gratifications contractuels.

En cas de licenciement (excepté pour faute grave), cette indemnité est portée à 60 % de cette moyenne tant que l'Ingénieur ou Cadre n'a pas retrouvé d'emploi, dans la limite de la durée de non concurrence.

La Société peut se décharger de l'indemnité de non concurrence, en libérant l'intéressé de l'interdiction, à condition de le prévenir dans les huit jours suivant la notification de rupture du Contrat de Travail.

Cette indemnité cesse d'être due en cas de violation de la clause par l'intéressé sans préjudice des éventuelles poursuites pouvant être entamées.

Article 16- : Prévoyance et Maladie

La Société a souscrit auprès de la Compagnie d'Assurance Legal and General un contrat d'Assurance Groupe dont les garanties sont résumées dans le présent article.

Les membres du personnel salarié à partir du niveau IV.2, coefficient 270 ainsi que tous les Ingénieurs et Cadres de la Convention Collective de la Métallurgie sont couverts par le présent article.

1) Décès - Invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

1.1 Choix du salarié

Au moment de votre inscription, vous choisissez entre les options I et II au moyen de la fiche individuelle de renseignements.

Si le participant décède avant d'avoir notifié son choix, les prestations sont réglées sur la base de l'option I.

La cotisation est identique pour les deux options.

1.2 Choix des bénéficiaires

Le régime de prévoyance garantit en cas de décès le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés comme suit :

" Le conjoint de l'assuré, à défaut les enfants de l'assuré vivants ou représentés, par parts égales entre eux, à défaut les ascendants vivants de l'assuré, par parts égales entre eux, à défaut les héritiers ".

Si cette disposition ne vous convient pas, vous pouvez la modifier en remplissant l'imprimé "Modification de clause bénéficiaire" (cf. modèle joint).

1.3 Risques - Garanties

Tous les cas de décès sont garantis, même ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf :

- le suicide qui n'est couvert qu'après 2 ans d'affiliation,
- les conséquences liées aux risques de guerre,
- les conséquences de rixe sauf en cas de légitime défense ou d'accomplissement du devoir professionnel,
- les conséquences de courses de véhicules à moteur,
- les conséquences de matchs, paris, compétitions sportives sauf en tant qu'amateur,
- les conséquences d'accidents de navigation aérienne si l'appareil utilisé effectue des acrobaties ...

1.4 Base des garanties

Les pourcentages indiqués ci-dessous (capital et rente) sont calculés sur la rémunération annuelle du participant sur laquelle sont calculées les cotisations (Tranche 1, 2, et 3).

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, la base des garanties est celle correspondant au salaire réduit du fait du temps de travail.

1.5 Garanties en cas de décès ou d'I.A.D. (en % de la base des garanties)

Option I

Adhérent :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé	250 %
- marié, concubinage	340 %
- avec une personne à charge	425 %
- majoration par personne à charge supplémentaire	85 %

Le conjoint de l'adhérent décédé, s'il est bénéficiaire, peut demander le versement d'un capital égal à : 340 %

et le service d'une rente éducation par enfant égale à :

- enfant âgé de moins de 11 ans	10 %
- enfant âgé de 11 à 18 ans	14 %
- enfant âgé de 19 à 21 ans ou 26 ans si études	18 %

Option II

Adhérent :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé	210 %
- marié, concubinage	280 %
- avec une personne à charge	350 %
- majoration par personne à charge supplémentaire	70 %

Le conjoint de l'adhérent décédé, s'il est bénéficiaire, peut demander le versement d'un capital égal à : 280 %

et le service d'une rente éducation par enfant égale à :

- enfant âgé de moins de 11 ans	8 %
- enfant âgé de 11 à 18 ans	12 %
- enfant âgé de 19 à 21 ans ou 26 ans si études	16 %

1.6 Garantie en cas de décès ou d'I.A.D. par accident

Si l'option II a été choisie, versement d'un capital supplémentaire égal à :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans personne à charge	210 %
- marié ou ayant au moins une personne à charge	280 %

1.7 Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement à l'adhérent d'une allocation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale et égale à :

- décès du conjoint	100 %
- décès d'un enfant	50 %

1.8 Garantie double effet

Si simultanément ou postérieurement au décès de l'adhérent, le conjoint vient lui-même à décéder ou est atteint d'I.A.D. en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, il est versé à ceux-ci un capital égal à 50 % du capital versé selon l'option choisie, en prenant en considération les enfants à charge lors du décès du conjoint survivant.

1.9 Justificatifs a produire pour les règlements

a) En cas de décès de l'adhérent ou du conjoint :

- extrait de l'acte de décès mentionnant la date de naissance,

- certificat médical constatant le genre de la maladie ou de l'accident à l'origine du décès,

- justification des charges de famille (fiche familiale d'état civil, certificats de scolarité, attestation fiscale, etc. ...).

De plus, s'il s'agit du décès de l'adhérent uniquement,

- certificat d'adhésion,

- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

S'il s'agit du décès du conjoint :

- extrait de la délibération du conseil de famille ayant nommé les tuteurs et subrogés tuteurs des enfants mineurs.

b) En cas d'invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

- notification de l'attribution par la Sécurité Sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et de la majoration pour assistance d'une tierce personne.

De plus, s'il s'agit de l'I.A.D. de l'adhérent :

- certificat d'adhésion,

- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

c) En cas de décès ou d'I.A.D. par accident

En plus des pièces prévues au a) et b) :

- toutes pièces justificatives telles que certificat médical, rapport de police, coupures de journaux, etc. ... attestant le caractère accidentel du décès ou de l'I.A.D.

2) Incapacité de travail - Invalidité

Garanties :

2.1 Garantie en cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente

En cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente, l'assureur verse une indemnité ou rente de manière à compléter les prestations en espèces de la Sécurité Sociale. Cette indemnité ou rente intervient en relai et en complément des obligations prévues par la Convention Collective dont relève l'adhérent.

Si les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies, les prestations seront servies à compter du 46 ème jour d'arrêt continu et total de travail et à compter du 1 er jour d'arrêt de travail si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail.

Les prestations sont les suivantes :

Incapacité de travail (tant que l'adhérent perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale)

Adhérent :	Tranche A	Tranche B et C
- sans personne à charge	30 %	80 %
- avec une personne à charge	35 %	85 %
- avec deux personnes à charge	40 %	90 %
- avec trois personnes à charge ou plus	24 %	90 %

Invalidité (tant que l'adhérent perçoit une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale)

Adhérent invalide :	Tranche A	Tranche B et C
- 1 ère catégorie	30 %	60 %
- 2 ème catégorie	30 %	80 %
- 3 ème catégorie	40 %	90 %

Les prestations pour les adhérents invalides de 1 ère et 2 ème catégorie sont majorées de 5 % du traitement de base par personne à charge (maximum 2).

2.3 Durée et fin du service des prestations

Les prestations sont servies aussi longtemps que l'état de l'adhérent répond aux définitions d'incapacité temporaire totale, d'invalidité permanente partielle ou totale. Elles cessent d'être versées à la reprise du travail, au retour à la validité, dès la liquidation des droits à l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, au plus tard le jour du 65 ème anniversaire de l'assuré.

2.4 Base des garanties

Elle est identique à celle définie au chapitre "décès".

2.5 Justificatifs à produire pour les règlements

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité :

- attestation de T.B.A. indiquant la base des garanties,
- certificat médical précisant la date d'arrêt de travail,
- décomptes de prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

Le cas échéant :

- notification d'attribution par la Sécurité Sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et de la majoration pour assistance d'une tierce personne,
- une fiche familiale d'état civil,
- toute autre pièce justifiant que les personnes sont à charge.

En cas de rechute dans les deux mois suivant la reprise de travail :

- certificat médical précisant qu'il s'agit de la même affection.

3) Frais médicaux

3.1 Bénéficiaires :

Le régime garantit :

- le participant,
- le conjoint assuré social ou non (y compris le concubin),
- les enfants à charge fiscalement (enfants légitimes, naturels, reconnus ou recueillis),
- les enfants majeurs âgés de moins de 26 ans, non salariés, à charge fiscalement, poursuivant leurs études,
- les enfants "handicapés" si ils sont avant le 21 ème anniversaire, titulaires de la carte d'invalidité civil et bénéficiaires de l'allocation spéciale des adultes handicapés,
- les enfants sous contrat d'apprentissage ayant leur propre numéro Sécurité Sociale.

Les bénéficiaires doivent être clairement précisés sur la fiche individuelle de renseignements (en bas de page).

3.2 Risques non garantis

Tous les risques sont garantis, exceptées les conséquences :

- d'accidents ou de maladies qui sont le fait volontaire du salarié ou qui résultent de tentatives de suicide au cours des 2 premières années du contrat.

Ne donnent pas lieu à prestations, les frais :

- non remboursés par la Sécurité Sociale,

- engagés avant la date d'entrée dans la Société ou après le départ du salarié (c'est la date des soins indiquée sur le décompte Sécurité Sociale qui est prise en considération).

3.3 Justificatifs à produire pour les remboursements

Abd

Remboursements de frais médicaux :

- les décomptes ORIGINAUX de remboursement de la Sécurité Sociale,

- les feuilles de maladie ou une facture signée par le praticien justifiant les frais réels en cas de dépassement de tarif de convention,

- éventuellement, les décomptes du remboursement de tout autre organisme de prévoyance,

- la notification du refus de la Sécurité Sociale pour les actes non remboursés ou une facture, c'est-à-dire un document établi sur papier à en-tête du praticien, daté et signé avec apposition d'un cachet (cette facture devant préciser le détail des prestations).

En cas de maternité :

- un bulletin de naissance de l'enfant,

- éventuellement, la justification des frais exposés en cas d'accouchement dystocique ou chirurgical.

RECAPITULATIF DES REMBOURSEMENTS FRAIS DE SANTE

	Remboursements complémentaires Maxima	
	Conventionné	Non Conventionné
Soins courants : consultations, visites, auxiliaires médicaux, actes de chirurgie et de spécialités pratiqués par le médecin, radiologie, traitements électriques, soins dentaires.	100 % des frais réels	95 % des frais réels
Sanatorium, préventorium conventionnés	100 % des frais réels	
Analyses et travaux de laboratoire	100 % des frais réels	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale, chirurgie , lit d'accompagnement pour enfant de moins de 8 ans, forfait journalier, chambre particulière dite "normale"	100 % des frais réels	
Pharmacie - I.V.G.	Ticket modérateur	
Prothèses dentaires (figurant dans la monenclature de la Sécurité Sociale) acceptées ou refusées, orthodontie	500 % du tarif de responsabilité de convention (T.R.C.)	
Orthopédie et autres prothèses	300 % du T.R.C.	
Optique :		
- verres	100 % des frais réels	
- montures	3 % du P.M.S.S.	
- verres de contact acceptés ou refusés	15 % du P.M.S.S.	
Frais de transport	2 % du P.M.S.S.	
Séjour en maison de repos, maison d'enfant à caractère sanitaire, aérium, pouponnière	20 % du T.R.C.	
Cure thermale (acceptée Sécurité Sociale)	Forfait 15 % du P.M.S.S.	

Maternité *	Forfait
- accouchement simple	20 % du P.M.S.S.
- accouchement gémellaire	40 % du P.M.S.S.

* Allocation forfaitaire incluant les frais liés à la maternité (dépassement d'honoraires en consultation, analyses, chambre particulière, etc ...).

Legal & General (France)

58, rue de la Victoire
75440 Paris Cédex 09

Téléphone : (1) 48 74 35 72
Télécopieur : (1) 45 26 65 60
Télex : LAND G 281026

SERVICE GESTION ASSURANCES COLLECTIVES

THOMSON BRANDT ARMEMENTS
Tour Chenonceaux
204, Rond Point du Pont de Sèvres
92516 BOULOGNE BILLANCOURT

N° de contrat : 253

Modification de clause bénéficiaire

Nous vous rappelons que votre régime de prévoyance garantit en cas de décès le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés comme suit :

"le Conjoint judiciairement non séparé de corps de l'Adhérent, à défaut ses enfants vivants ou représentés, par parts égales entre eux, à défaut ses père et mère, par parts égales entre eux, à défaut les héritiers".

Cette clause bénéficiaire type répond à la grande majorité des cas possibles y compris pour les Adhérents célibataires.

Au cas où cette disposition ne vous conviendrait pas, vous pouvez la modifier à tout moment en retournant ce document sous pli cacheté à :

Legal & General (France)
Service Gestion Assurances Collectives
58, rue de la Victoire
75440 PARIS CEDEX 09

Vous devez préciser les noms, prénoms, date et lieu de naissance du ou des bénéficiaires ainsi que la répartition du capital en cas de pluralité de bénéficiaires.

Je, soussigné(e) ..... nom de jeune fille .....

né(e) le ..... à .....

demande que le(s) bénéficiaire(s) soit (soient) les personnes suivantes :

.....
.....
.....

Fait à le

Signature

25.2

ANNEXE III

ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987 (*) SUR LES PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

PREAMBULE

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en œuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'œuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère; les innovations sont de plus en plus importantes; leurs évolutions ne sont pas comparables; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'œuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit.

(*) *Note du GIM :* Cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies (cf article 37 du présent accord).

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

– étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux;

– établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique; étudier les solutions proposées par les parties intéressées;

– soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales ainsi qu'aux Pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent;

– concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main d'œuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire, à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'œuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'œuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'œuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en œuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

TITRE PREMIER – POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Titre I-A – Les institutions

Article 1. – **Commission nationale de l'emploi**

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

– deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,

– un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, Comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, AFPA, UNEDIC, APEC, DATAR, CEREQ, INSEE...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attachera à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formulera à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elle sera régulièrement informée des moyens mis en œuvre au plan national pour développer les formations correspondantes.

Elle concourra à la mise en œuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité.

Dans ce but, elle établira, en application de l'article L.980-2, 3ème alinéa, du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, après que les besoins en auront été identifiés à l'échelon national et territorial. Pour ce faire, elle validera, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité ainsi que la description

(1) Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.

des épreuves de qualification permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises. La réussite à ces épreuves donnera lieu à l'attribution d'un certificat de qualification de la profession délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi.

La commission nationale de l'emploi pourra déléguer les attributions décrites à l'alinéa ci-dessus aux commissions paritaires territoriales de l'emploi pour les qualifications identifiées à l'échelon territorial.

Une dérogation particulière sera demandée aux Pouvoirs publics pour que les entreprises ayant inscrit leurs salariés titulaires d'un contrat de qualification aux certificats de qualification ainsi mis au point puissent financer le coût des épreuves correspondantes sur les fonds défiscalisés au titre des formations en alternance.

La commission nationale de l'emploi élaborera un document dans lequel seront précisées les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues aux trois précédents alinéas.

En matière de congé individuel de formation, la commission paritaire nationale de l'emploi exercera les attributions prévues par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par l'article 13 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Article **2. – Commissions territoriales de l'emploi**

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

– deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1),

– un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

S'appliquent aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des 7 premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'ANPE, Comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ASSEDIC, AFPA, APEC, CEREQ, Observatoires économiques régionaux de l'INSEE... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins

(1) Ainsi qu'un expert en tant que de besoin

élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en œuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondantes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en œuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2. de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, ainsi que par le protocole du 22 décembre 1986, et tout particulièrement celles de ces dispositions qui concernent le contrat de qualification, qu'il convient de développer en priorité. Dans ce but elles pourront, par délégation de la commission nationale et pour répondre aux besoins de qualification identifiés à leur échelon, contribuer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1, alinéa 12 du présent accord.

Dans le cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986. Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Titre I-B – Les éléments d'une politique active de l'emploi

Article 3. – **Développement**

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et du Livre IX du code du Travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 4. – **Information et consultation des représentants du personnel**

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

A cet effet les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L.432-1 à L.432-3-1 ainsi qu'à l'article L.432-4, alinéa 12, du code du Travail.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5. – **Nature des informations et de la consultation**

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

– les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société;

– les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel;

– les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi;

– les moyens mis en œuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue;

– le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi;

– les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'œuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6. – **Réduction d'activité en cas de fusion, concentration ou restructuration**

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

TITRE DEUXIEME : INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Article 7. – **Domaine d'application**

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Article 8. – **Information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement**

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur tout projet important comportant l'introduction

dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 7 du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L.434-6, alinéas 4 à 6 du code du Travail.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

– les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet;

– les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent;

– les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail;

– les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 9. – **Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en œuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 7 du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'ameliorer les conditons de travail du personnel dans le cadre de la mise en œuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 10. – **Obligation de discrétion et de secret**

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 8, 9 et 11, sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L.432–7 et L.236-3 (alinéas 2 et 3) du code du Travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Article 11. – **Plan d'adaptation des salariés aux nouvelles technologies**

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 8 du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en œuvre de ce plan.

Article 12. – **Formation et nouvelles technologies**

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque là par les salariés, les entreprises mettront tout en œuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 14 du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 11 du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en œuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M. par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 14 du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en œuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Article 13. – **Réorganisation du travail avec de nouvelles technologies**

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 7 du présent titre, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante, devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées, ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 14. – **Mutations**

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 7 du présent titre entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible – comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé – où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 26 et 30 du présent accord, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 15. – **Bilan**

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE TROISIEME – MUTATIONS – LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

I – Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article 16. – **Ordre du jour**

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 17. – **Information des représentants du personnel**

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L.321-4 du code du Travail.

Article 18. – **Fusion, concentration, restructuration**

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

Article 19. – **Délai préfix**

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L.321-7 du code du Travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

– 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;

– 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250;

– 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L.321-4 du code du Travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L.321-7 du code du Travail.

Article 20. – **Information et consultation du comité central d'entreprise**

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L.432-1 et L.435-3 du code du Travail; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 21. – **Information et consultation des délégués du personnel**

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II – Garanties

Article 22. – **Actions à entreprendre par l'entreprise**

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

– s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements;

– utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité, dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées;

– rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi;

– prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements;

– informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entrainent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 23. – **Mutations**

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

– deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet;

– trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet;

– quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet;

– cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 24. – **Indemnité temporaire dégressive**

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 23 du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L.322-4 du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 23 du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

– pour les deux premiers mois suivants	80 %
– pour les 3ème et 4ème mois suivants	60 %
– pour les 5ème et 6ème mois suivants	40 %
– pour les 7ème et 8ème mois suivants	20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures (2), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 25. – **Ancienneté**

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée.

(2) L'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.

Article 26. – **Priorité de reclassement**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 27. – **Recherches d'emploi**

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 28. – **Préavis**

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

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 29. – **Prise en charge par l'ASSEDIC**

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 30. – **Priorité de réembauchage**

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 23.

Article 31. – **Reconversion et indemnité de licenciement**

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 %, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

– le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur;

– le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le reglement annexe à la convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement;

– le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...);

– le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces même allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de 50 ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article (*).

Article 32. – **Logement**

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle recherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

(*) *Note du G.I.M.* – Dans les industries des métaux de la région parisienne, un avenant du 1er juillet 1987 à la convention collective régionale modifie en conséquence l'article 33 de l'avenant « Mensuels » à la dite convention et ajoute un article 33 bis. (Voir p. IC/16 et IC/16 bis du présent Recueil)

Article **33. – Congés payés**

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article **34. – Déclaration des offres d'emploi**

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

TITRE QUATRIEME – DISPOSITIONS DIVERSES

Article **35. – Champ d'application professionnel**

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article **36. – Application des accords nationaux interprofessionnels**

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 35; il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Article **37. – Entrée en vigueur et régime juridique**

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1er juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article **38**

Le présent accord, établi en vertu des articles L.132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du Travail.

A N N E X E IV

Thomson Brandt Armements
La Ferté St Aubin

PRIMES HORAIRES AU 1ER NOVEMBRE 1989

N° DE CODE	TAUX		NATURE DES TRAVAUX OUVRANT DROIT AU PAIEMENT DE LA PRIME
1	0,52	1	Personnel travaillant à l'atelier 45 et ne percevant aucune autre prime liée à un poste de travail
		2	Travaux particulièrement salissants
		3	Câblage avec soudure à l'étain
		4	Approvisionnement de la poudre et du celluloïd à l'atelier de fabrication des relais
		5	Fusée FH 81 B : montage 4ème partie - Opération n° 5
		6	Fusée FH 55 B : montage du jonc de friction - Opération n° 4 / Essai d'armement - Opération n° 10
		7	Travaux d'usinage réalisés au titre de la section 184 (en période d'essai)
		8	Lutage au vernis Copal/Kaolin
		9	Marquage à froid, chute de sécurité et blocage manuel des fusées à percussion V 19 et VG 29
		10	Personnel travaillant au poste de vérification des relais au bâtiment E
2	0,81	A)	**TRAVAUX PYROTECHNIQUES**
		1	Manipulation à nu des explosifs et PN : - chargment des projectiles en explosif tassé - dégorgement des projectiles charges / - compression d'explosif à la presse
		2	Manipulation des amorces et détonateurs
		3	Finition des pains éclairants
		4	Manip. à nu des poudres propulsives : - inhibition pains propulsifs/-chargement, collage des relais
		5	Détourage, roulage, marquage des relais sur machines Transfert au bâtiment E
		B)	**AUTRES TRAVAUX**
		1	Travaux réalisés par du personnel qui dépend de l'atelier Phosphatation Peinture et qui ne perçoit aucune autre prime liée à un poste de travail
		2	Personnel travaillant à la cantine et ne percevant aucune autre prime liée à un poste de travail
		3	Personnel des équipes de manutention - Approvisionnement des ateliers
		4	Massicot manuel pour le découpage du celluloïd - Formage des relais
		5	Manip. résines liquides (époxy,polyester,silicone) excep. moulage des protect. thermiques d'engins
		6	Sablage (à l'exception du sablage en scaphandre)
		7	Marquage à l'écran de soie
		8	Fabrication rhodopas - Nettoyage des étuves
		9	Radiographie : développement ou examen des films
		10	Passage en pression hydraulique des enveloppes d'engins
		11	Arasage à la meule des cordons de soudure
		12	Travaux de fluotournage (cônes cuivre)
		13	Travaux de soudure sur munitions conventionnelles (postes de travail au bâtiment 54)
		14	Nettoyage des pièces au trichlore
		15	Moulage des prises sur propulseurs roquettes

3	1,28	1 2 3 4 5 6	Travaux dusinage realises au titre de la section 184 (apres periode d'essai) Cadmiage au tampon Moulage de protections thermiques d'engins à partir de résines fluides Travaux aux bains des chaines de phosphatation Plonge a la cantine - Ramassage des poubelles Formage des relais
4	1,46	A)	**TRAVAUX PYROTECHNIQUES**
		1 2 3 4 5 6 7	Assemblage des relards PN pour fusées à percussion Préparation, fractionnement ou compression des compositions pour projectiles éclairants Chargement du phosphore et du fumigene Usinage des pains propulsifs au tour Destruction des munitions Grattage des pains de poudre et collage des cimblots Manip. des déto. électriques type M4 ou ADFP12 néces. l'emploi d'outillages spécialisés de sécurite
		B)	**AUTRES TRAVAUX**
		1 2 3 4 5 6 7	Sablage en scaphandre Rokidage Manipulation ou usinage de graphite Usinage du durestos ou manipulation sous forme pulverulente Peinture au pistolet Vernissage de projectiles tous types et de roquettes de 68 mm Montage parachutes sur projectiles eclairants
5	2,40	1 2 3 4	Testage des detos electriques Fabrication des detos et amorces Travaux sur cuve de fusion d'explosifs Conduite d'une ligne automatisée au bâtiment 62
6	1,50	1	Prime révocable de responsabilité allouée au chef de groupe
7	12,50%	1	Prime de travail en equipe (% du salaire de base)

DIFFUSION

- AFFICHAGE
- CS / CA
- INFORMATIQUE
- DELEGUES SYNDICAUX
- SERVICE DU PERSONNEL
- COMPTABILITE
- COMITE D'ETABLISSEMENT

M. TRON

TITRE 3
ASSURANCE AUTOMOBILE

"MISSIONS COLLABORATEURS"

1. SOCIETES ASSURES
2. OBJET DU CONTRAT - PARC GARANTI
3. USAGE
4. GARANTIES SOUSCRITES
   - A. RESPONSABILITE CIVILE
   - B. DEFENSE RECOURS
   - C. DOMMAGES TOUS ACCIDENTS AVEC FRANCHISE
   - D. INCENDIE ET DOMMAGES ELECTRIQUES
   - E. VOL DU VEHICULE
   - F. CATASTROPHES NATURELLES
   - G. BRIS DE GLACES
   - H. FORCES DE LA NATURE ET ATTENTATS
   - I. DEPANNAGE - GARDIENNAGE - REMORQUAGE
5. ETENDUE TERRITORIALE
6. OBLIGATIONS EN CAS DE SINISTRE
7. REGLEMENT DES SINISTRES

1. SOCIETES ASSUREES

THOMSON-SA
SES FILIALES
LES SOCIETES DE SON GROUPE

Les Sociétés assurées demeurent tiers entre elles.
Les Comités d'Entreprise ont la qualité d'Assuré.

2. OBJET DU CONTRAT

Le contrat a pour objet de garantir :

- les collaborateurs des Sociétés assurées lorsqu'ils utilisent leurs propres véhicules dans le cadre de missions professionnelles à caractère habituel ou exceptionnel.

- La responsabilité des Sociétés assurées du fait de la circulation de ces véhicules.

Véhicules couverts :

Tout véhicule de moins de 3,5 tonnes utilisé par le collaborateur qu'il soit leur propriété, celle d'un tiers et dont il aurait la jouissance à titre gratuit, de prêt, de location, dans le cadre de missions professionnelles à caractère habituel ou exceptionnel, ainsi que leur employeur commettant (Art. 1384 al.1 du Code Civil).

Exclusions :

Les sinistres ne donnant pas lieu au profit du Collaborateur à un remboursement kilométrique au titre d'une mission professionnelle conformément aux règles internes en vigueur dans les Sociétés assurées.

3. USAGE

TOUS DEPLACEMENTS d'ordre professionnel à l'exclusion des transports à titre onéreux.

4. GARANTIES SOUSCRITES	MONTANT DES GARANTIES
A. RESPONSABILITE CIVILE	
Dommages corporels :	Sans limitation de somme
Dommages Matériels et/ou immatériels d'accidents	Sans limitation de sommes
Dommages matériels et/ou immatériels d'incendie ou d'explosion non consécutives à un accident	10.000.000 F.
Franchise par sinistre	NEANT
B. DEFENSE RECOURS	20.000 F.
Franchise	NEANT
C. DOMMAGES TOUS ACCIDENTS	Valeur du véhicule àdire d'Expert ou valeur conventionnelle Maxi. 200.000 F.
Franchise	1.100 F.
D. INCENDIE ET DOMMAGES ELECTRIQUES	Valeur du véhicule à dire d'Expert ou valeur conventionnelle Maxi 200.000 F.
Franchise	NEANT
E. VOL DE VEHICULE	Valeur du véhicule à dire d'Expert ou valeur conventionnelle Maxi 200.000 F.
Franchise	NEANT
F. CATASTROPHES NATURELLES (garantie obligatoire pour tous les véhicules)	Valeur du véhicule à dire d'Expert Maxi 200.000 F.
Franchise	1.500 F.
G. BRIS DE GLACES	A concurrence des dommages
Franchise	NEANT
H. FORCES DE LA NATURE ET ATTENTATS (garantie obligatoire pour tous les véhicules)	Valeur du véhicule à dire d'Expert ou valeur conventionnelle
Franchise	1.100 F.
I. FRAIS DE REMORQUAGE, DEPANNAGE, GARDIENNAGE consécutifs à un sinistre couvert sur jusiticatif des frais engagés	1.000 F.

5. ETENDUE TERRITORIALITE

Les garanties s'exercent dans TOUS LES PAYS MENTIONNES SUR LA CARTE INTERNATIONALE D'ASSURANCE.

Toutefois :

- la garantie "défense-recours" ne s'exerce que dans les pays de la C.E.E. AUTRICHE. SUISSE. SUEDE.

- les garanties "Catastrophes naturelles", "Forces de la nature & Attentas" ne s'exercent qu'en FRANCE METROPOLITAINE.

6. OBLIGATIONS EN CAS DE SINISTRE

En cas de sinistre, la Société Assurée adressera la déclaration à :

✉ LE BLANC DE NICOLAY ASSURANCE
51 rue Cambon
75001 PARIS

- dès qu'elle en aura connaissance et au plus tard dans les 24 heures pour les sinistres vol,

- dès qu'elle en aura connaissance et au plus tard dans les 5 jours pour tous autres sinistres.

La déclaration sera accompagnée des documents suivants :

- Attestation hiérarchique établissant l'existence du caractère de "mission du déplacement au cours ou à l'occasion duquel s'est produit le sinistre".

- Constat amiable signé des deux parties.

- En complément ou à défaut : coordonnées des adversaires et des témoins.

- Si il y a eu établissement d'un constat de police ou de gendarmerie : coordonnées de l'autorité intervenue.

- En cas de vol : récépissé de dépôt de plainte.

- Coordonnées du garage qui doit effectuer les réparations et/ou tous éléments de nature à permettre l'organisation de l'expertise.

- En cas de sinistre dont le coût pour le véhicule assuré est inférieur à 1.000 F. HT facture des réparations.

- En cas de bris de glaces adresser en même temps déclaration et facture acquittée.

7. REGLEMENT DES SINISTRES

1. VEHICULE ASSURE :

C'est l'ensemble des éléments qui le composent, y compris toutes options répertoriées au catalogue du constructeur.

2. VETUSTE

Aucune vétusté sur pièces, à l'exception des pneumatiques.

3. VALEUR CONVENTIONNELLE DES VEHICULES EN CAS DE SINISTRE TOTAL :

Véhicule de moins de 6 mois :	Valeur de remplacement à neuf au jour du sinistre (maxi 200.000 F.)
Véhicule de 6 à 12 mois :	Déduction d'une vétusté de 2 % par mois à partir du premier (maxi 200.000 F.)
Véhicule de plus de 12 mois :	Valeur à dire d'Expert (maxi 200.000 F.)

4. EXCEPTION POUR LES VEHICULES EN CREDIT BAIL OU LOCATION LONGUE DUREE :

Dans tous les cas, l'indemnité en cas de destruction totale d'un véhicule ne pourra pas être inférieure à l'indemnité prévue au contrat de crédit bail ou de location longue durée (maxi 200.000 F.).

Pour Thomson Brandt Armements :

Le Directeur Général Adjoint
Chargé de l'exploitation — H. TRON

Le Directeur des Ressources Humaines — Ph. PHAM — le 4.12.1989

Pour les Organsiations Syndicales :

C.G.T. — M. JC. VILLEMONT

C.F.D.T. — Mme N. MAITE COME

F.O. — M. J. ROMAIN

C.G.C. — M. B. RENGARTEN

C.F.T.C. — M. C. RIBEYRE

AVENANT A L'ACCORD D'ENTREPRISE

Article 1- : Le présent avenant concerne exclusivement le régime de prévoyance et de frais de santé du personnel de la Société Thomson Brandt Armements.

Il se substitue, à compter du 1er janvier 1991 aux articles suivants de l'Accord d'Entreprise signé le 21 décembre 1989 :

Article 29- : Prévoyance et Frais de Santé de l'Annexe I des dispositions applicables aux personnels Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise.

Article 16- : Prévoyance et Maladie de l'Annexe II des dispositions applicables aux Ingénieurs et Cadres.

Article 2- : Prévoyance et Frais de Santé

La Société Thomson Brandt Armements a souscrit un contrat d'Assurance Groupe dont les garanties sont résumées dans le présent article.

L'ensemble du personnel salarié de la Société, Ouvriers-Employés-Techniciens-Agents de Maîtrise-Ingénieurs et Cadres, est désormais couvert par ledit article.

1) Décès - Invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

1.1 Choix du salarié

Au moment de votre inscription, vous choisissez entre les options I et II au moyen de la demande d'affiliation au régime Prévoyance.

Si le participant décède avant d'avoir notifié son choix, les prestations sont réglées sur la base de l'option I.

Le choix peut être modifié chaque année , en début d'année civile, à l'aide de l'imprimé "demande de modifications au régime de Prévoyance" (cf. modèle joint).

La cotisation est identique pour les deux options.

H.T.

1.2 Choix des bénéficiaires

Le régime de prévoyance garantit en cas de décès le versement d'un capital aux bénéficiaires désignés comme suit :

" mon conjoint non divorcé, non juridiquement séparé de corps ; à défaut de mon conjoint, mes enfants légitimes, reconnus et adoptifs, par parts égales ; à défaut de mon conjoint et de mes enfants, mes ascendants par parts égales ; à défaut des bénéficiaires ci-dessus, mes héritiers suivant les règles de dévolution successorale".

Si cette disposition ne vous convient pas, vous pouvez la modifier en remplissant l'imprimé "Demande de modifications au régime de Prévoyance".

1.3 Risques - Garanties

Tous les cas de décès sont garantis, même ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf :

- le suicide qui n'est couvert qu'après 2 ans d'affiliation,
- les conséquences liées aux risques de guerre,
- les conséquences de rixe sauf en cas de légitime défense ou d'accomplissement du devoir professionnel,
- les conséquences de courses de véhicules à moteur,
- les conséquences de matchs, paris, compétitions sportives sauf en tant qu'amateur,
- les conséquences d'accidents de navigation aérienne si l'appareil utilisé effectue des acrobaties ...

1.4 Base des garanties

Les pourcentages indiqués ci-dessous (capital et rente) sont calculés sur la rémunération annuelle du participant sur laquelle sont calculées les cotisations (Tranche 1 et 2).

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, la base des garanties est celle correspondant au salaire réduit du fait du temps de travail.

1.5 Garanties en cas de décès ou d'I.A.D. (en % de la base des garanties)

Option I

Adhérent :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé	250 %
- marié, concubinage	340 %
- avec une personne à charge	425 %
- majoration par personne à charge supplémentaire	85 %

Le conjoint de l'adhérent décédé, s'il est bénéficiaire, peut demander le versement d'un capital égal à : 340 %

et le service d'une rente éducation par enfant égale à :

- enfant âgé de moins de 11 ans 10 %
- enfant âgé de 11 à 18 ans 14 %
- enfant âgé de 19 à 21 ans ou 26 ans si études 18 %

Option II

Adhérent :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé 210 %
- marié, concubinage 280 %
- avec une personne à charge 350 %
- majoration par personne à charge supplémentaire 70 %

Le conjoint de l'adhérent décédé, s'il est bénéficiaire, peut demander le versement d'un capital égal à : 280 %

et le service d'une rente éducation par enfant égale à :

- enfant âgé de moins de 11 ans 8 %
- enfant âgé de 11 à 18 ans 12 %
- enfant âgé de 19 à 21 ans ou 26 ans si études 16 %

1.6 Garantie en cas de décès ou d'I.A.D. par accident

Si l'option II a été choisie, versement d'un capital supplémentaire égal à :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans personne à charge 210 %
- marié ou ayant au moins une personne à charge 280 %

1.7 Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, versement à l'adhérent d'une allocation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité Sociale et égale à :

- décès du conjoint 100 %
- décès d'un enfant 50 %

1.8 Garantie double effet

Si simultanément ou postérieurement au décès de l'adhérent, le conjoint vient lui-même à décéder ou est atteint d'I.A.D. en ayant encore un ou plusieurs enfants à charge, il est versé à ceux-ci un capital égal à 50 % du capital versé selon l'option choisie, en prenant en considération les enfants à charge lors du décès du conjoint survivant.

1.9 Justificatifs à produire pour les règlements

a) En cas de décès de l'adhérent ou du conjoint :

- extrait de l'acte de décès mentionnant la date de naissance,

- certificat médical constatant le genre de la maladie ou de l'accident à l'origine du décès,

- justification des charges de famille (fiche familiale d'état civil, certificats de scolarité, attestation fiscale, etc. ...).

De plus, s'il s'agit du décès de l'adhérent uniquement,

- certificat d'adhésion,

- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

S'il s'agit du décès du conjoint :

- extrait de la délibération du conseil de famille ayant nommé les tuteurs et subrogés tuteurs des enfants mineurs.

b) En cas d'invalidité absolue et définitive (I.A.D.)

- notification de l'attribution par la Sécurité Sociale d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité et de la majoration pour assistance d'une tierce personne.

De plus, s'il s'agit de l'I.A.D. de l'adhérent :

- certificat d'adhésion,

- attestation de la contractante indiquant la base des garanties.

c) En cas de décès ou d'I.A.D. par accident

En plus des pièces prévues au a) et b) :

- toutes pièces justificatives telles que certificat médical, rapport de police, coupures de journaux, etc. ... attestant le caractère accidentel du décès ou de l'I.A.D.

H.T.

2) Incapacité de travail - Invalidité

Garanties :

2.1 Garantie en cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente

En cas d'incapacité temporaire totale ou d'invalidité permanente, l'assureur verse une indemnité ou rente de manière à compléter les prestations en espèces de la Sécurité Sociale. Cette indemnité ou rente intervient en relais et en complément des obligations prévues par la Convention Collective dont relève l'adhérent.

Si les conditions d'ancienneté ne sont pas remplies, les prestations seront servies à compter du 46 ème jour d'arrêt continu et total de travail et à compter du 1 er jour d'arrêt de travail si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail.

Les prestations sont les suivantes :

Incapacité de travail (tant que l'adhérent perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale)

Adhérent :	Tranche 1	Tranche 2
- sans personne à charge	30 %	80 %
- avec une personne à charge	35 %	85 %
- avec deux personnes à charge	40 %	90 %
- avec trois personnes à charge ou plus	24 %	90 %

Invalidité (tant que l'adhérent perçoit une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale)

Adhérent invalide :	Tranche 1	Tranche 2
- 1 ère catégorie	30 %	60 %
- 2 ème catégorie	30 %	80 %
- 3 ème catégorie	40 %	90 %

Les prestations pour les adhérents invalides de 1 ère et 2 ème catégorie sont majorées de 5 % du traitement de base par personne à charge (maximum 2).

2.3 Durée et fin du service des prestations

Les prestations sont servies aussi longtemps que l'état de l'adhérent répond aux définitions d'incapacité temporaire totale, d'invalidité permanente partielle ou totale. Elles cessent d'être versées à la reprise du travail, au retour à la validité, dès la liquidation des droits à l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale, au plus tard le jour du 65 ème anniversaire de l'assuré.

P.P. H.T. P.R.

Cette garantie, facultative, est soumise à cotisation salariale complémentaire.

4) Frais médicaux

4.1 Bénéficiaires :

Le régime garantit :

- le participant,

- le conjoint assuré social ou non (y compris le concubin),

- les enfants à charge fiscalement (enfants légitimes, naturels, reconnus ou recueillis),

- les enfants majeurs âgés de moins de 26 ans, non salariés, à charge fiscalement, poursuivant leurs études,

- les enfants "handicapés" si ils sont avant le 21 ème anniversaire, titulaires de la carte d'invalidité civile et bénéficiaires de l'allocation spéciale des adultes handicapés,

- les enfants sous contrat d'apprentissage ayant leur propre numéro Sécurité Sociale.

Les bénéficiaires doivent être clairement précisés sur la fiche individuelle de renseignements.

4.2 Risques non garantis

Tous les risques sont garantis, exceptées les conséquences :

- d'accidents ou de maladies qui sont le fait volontaire du salarié ou qui résultent de tentatives de suicide au cours des 2 premières années du contrat.

Ne donnent pas lieu à prestations, les frais :

- non remboursés par la Sécurité Sociale,

- engagés avant la date d'entrée dans la Société ou après le départ du salarié (c'est la date des soins indiquée sur le décompte Sécurité Sociale qui est prise en considération).

4.3 Justificatifs à produire pour les remboursements

Remboursements de frais médicaux :

- les décomptes ORIGINAUX de remboursement de la Sécurité Sociale,

- les feuilles de maladie ou une facture signée par le praticien justifiant les frais réels en cas de dépassement de tarif de convention,

PP H.T. CR

- éventuellement, les décomptes du remboursement de tout autre organisme de prévoyance,

- la notification du refus de la Sécurité Sociale pour les actes non remboursés ou une facture, c'est-à-dire un document établi sur papier à en-tête du praticien, daté et signé avec apposition d'un cachet (cette facture devant préciser le détail des prestations).

En cas de maternité :

- un bulletin de naissance de l'enfant,

- éventuellement, la justification des frais exposés en cas d'accouchement dystocique ou chirurgical.

Article 3- : Durée - Renouvellement - Révision - Renonciation

Le présent avenant est régi par l'Article 2 de l'Accord d'Entreprise TBA signé le 21 Décembre 1989.

Article 4- : Dépôt

Le présent avenant est déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de chacun des Etablissements de l'Entreprise, ainsi qu'au Greffe du Tribunal des Prud'hommes.

PP H.T. CR

S/D N.I.C. A.A. B.J.

RECAPITULATIF DES REMBOURSEMENTS FRAIS DE SANTE

	Remboursements complémentaires Maxima	
	Conventionné	Non Conventionné
Soins courants : consultations, visites, auxiliaires médicaux, actes de chirurgie et de spécialités pratiqués par le médecin, radiologie, traitements électriques, soins dentaires.	100 % des frais réels	95 % des frais réels
Sanatorium, préventorium conventionnés	100 % des frais réels	
Analyses et travaux de laboratoire	100 % des frais réels	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale, chirurgie , lit d'accompagnement pour enfant de moins de 8 ans, forfait journalier, chambre particulière	100 % des frais réels	
Pharmacie - I.V.G.	Ticket modérateur	
Prothèses dentaires (figurant dans la monenclature de la Sécurité Sociale) acceptées ou refusées, orthodontie	500 % du tarif de responsabilité de convention (T.R.C.)	
Orthopédie et autres prothèses	300 % du T.R.C. (1)	
Optique :		
- verres	100 % des frais réels	
- montures	3 % du P.M.S.S.	
- verres de contact acceptés ou refusés	15 % du P.M.S.S.	
Frais de transport	2 % du P.M.S.S. (2)	
Séjour en maison de repos, maison d'enfant à caractère sanitaire, aérium, pouponnière	100 % des frais réels	

H.T.

Pour Thomson Brandt Armements, le 29/11/1990

Le Directeur Général Adjoint
Chargé de l'exploitation — H. TRON

Le Directeur des Ressources Humaines — Ph. PHAM

Le Chef du Personnel de La Ferté St Aubin — J-Y. DUVAL

Pour les Organsiations Syndicales, le 23/11/1990

C.G.T. — JC. VILLEMONT

C.F.D.T. — N. MAITE COME

F.O. — J. ROMAIN

C.G.C. — B. RENGARTEN

C.F.T.C. — C. RIBEYRE

11.

11