

ACCORD DU 27 OCTOBRE 1970

Entre d'une part :

**La Manufacture Française de Pneumatiques
Michelin**

représentée par :

MM. BARDEAU, DAVID, JALENQUES

et d'autre part :

**Le Syndicat départemental C.F.D.T. des Salariés
des Industries Chimiques**

(Ouvriers, mensuels, ingénieurs et cadres)

représenté par :

**MM. BAZETOUX, BLESSER, DELAIR, GUICHARD,
GUIGNARD, MAGREX, TIXIER, ZANIN**

Le Syndicat C.F.T.C. des Industries Chimiques

représenté par :

MM. BALESTRAT, LE NEVE, LE TREHUIDIC

Le Syndicat Michelin C.G.T.

représenté par :

**Mlle BAILLARD, MM. BUGEAUD, CAMPION, JACQUESON,
MAUDHUIT, MAURIZE, PERRIER, RENARD, SAHUT,
VERIN**

**Le Syndicat des Industries Chimiques Force Ouvrière
du Puy-de-Dôme (C.G.T.-F.O.) Section Michelin**

représenté par :

MM. CHANSON, COUDERT, DAVRON, LENOIR, PATRON

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord et de son annexe manifestent leur volonté de modifier profondément le statut des membres du personnel ouvrier par l'acquisition d'un ensemble d'avantages sociaux équivalents à ceux dont bénéficie le personnel « Collaborateurs ».

Les parties signataires expriment ainsi leur souci commun de voir disparaître à terme entre les statuts de ces deux catégories de personnel — ouvriers et collaborateurs — toute différence qui ne résulterait pas de la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Les parties signataires, considérant l'importance des évolutions décidées et leurs conséquences, reconnaissent la nécessité d'envisager la mise en place progressive de ces dispositions. Les intéressés bénéficieront donc des mesures nouvelles selon un calendrier établi, sans considération de qualifications, en fonction de leur ancienneté dans l'Entreprise.

OBJET

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout agent titulaire appartenant au personnel de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et relevant de la Convention Collective Nationale du Caoutchouc.

L'agent est titularisé le premier jour du trimestre

services effectifs continus dans l'Entreprise depuis sa dernière embauche, les temps d'absence, pour tout autre motif que les congés annuels, congés légaux de maternité, accidents du travail, étant défalqués si leur total dépasse 25 jours ouvrables; le temps de travail dans l'Entreprise antérieur au service militaire est pris en considération sous réserve que l'agent ait demandé à être intégré dans l'Entreprise dès la fin de son service.

Les dispositions du présent accord, entrant progressivement en vigueur selon les calendriers et conformément aux dispositions figurant en annexe, seront applicables dans leur intégralité le 1^{er} janvier 1974.

Les dispositions du présent accord et celles qui résultent ou pourraient résulter des textes législatifs ou réglementaires, ou des Conventions Collectives, ne se cumulent pas.

DÉPOT

Le texte du présent accord et de son annexe sera déposé au Secrétariat du Conseil de Prud'Hommes de Clermont-Ferrand conformément à l'article 31 n du livre 1^{er} du Code du Travail.

PAIE MENSUELLE

Tous les agents perçoivent un salaire mensuel régularisé, calculé en multipliant le salaire horaire d'une part et la prime d'ancienneté d'autre part, par la moyenne des heures de l'horaire théorique.

mentaires sont décomptées chacune avec leurs majorations propres par rapport à l'horaire théorique du mois précédent.

Le paiement au mois n'a pas pour effet de modifier les principes de calcul du salaire horaire, de ses accessoires et des primes et indemnités diverses.

La paie est réglée par virement sur un compte ouvert par l'agent dans un délai de six mois suivant l'embauche.

COEFFICIENT

A la fin de l'apprentissage, l'agent se voit attribuer le coefficient du poste auquel il est affecté.

Si le poste tenu est un poste à travaux multiples, c'est-à-dire si l'agent exécute régulièrement des travaux correspondant à des coefficients différents, il se voit attribuer le coefficient le plus élevé.

Lorsque l'agent s'est vu attribuer un coefficient donné, (ou des coefficients supérieurs), pendant une durée continue de trois années, il obtient la garantie de ce coefficient.

Dès qu'un agent a acquis pour la première fois la garantie du coefficient d'un poste, la durée continue requise pour obtenir la garantie d'un coefficient supérieur est limitée à un an.

Dans tous les cas, les temps d'absence dès qu'ils excèdent trente jours continus ou non et quels qu'en soient les motifs, à l'exception des congés annuels, congés légaux de maternité et accidents du travail, sont neutralisés dans le calcul des durées requises pour l'obtention des garanties de coefficient.

La garantie des coefficients antérieurs disparaît si l'agent est muté pour faute grave dans un poste de coefficient inférieur, ou s'il quitte l'Entreprise, hormis le cas de départ au service militaire dans les conditions fixées au chapitre « Objet ».

Seuls sont pris en considération les coefficients des postes occupés depuis la date du 1^{er} janvier 1970.

PRIME D'ANCIENNETÉ

L'ancienneté acquise est appréciée au 31 décembre de l'année en cours; le coefficient hiérarchique pris en considération pour le calcul de la prime d'ancienneté est celui du poste d'affectation au premier jour de chaque semestre de l'année en cours, soit le coefficient rattaché à la même date, si ce dernier lui est supérieur.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du coefficient retenu ci-dessus et du salaire de base de l'Entreprise, au taux de 1 % par année d'ancienneté à partir de trois ans et jusqu'à quinze ans, soit respectivement : 1 % pour trois ans, 4 % pour quatre ans, ... 15 % pour quinze ans.

Cette prime remplacera progressivement (voir annexe 1) l'allocation de présence.

GARANTIE DE SALAIRE

L'agent titulaire ayant occupé sans interruption pendant au moins une année un poste de travail déterminé, reçoit après mutation entraînant une diminution de son salaire horaire, une indemnité compensatrice ayant pour objet de compléter son nouveau salaire horaire au niveau du dernier salaire perçu dans l'ancien poste.

Cette indemnité IC, calculée chaque mois, est ainsi définie :

$$IC = SA - SB$$

SA est le salaire de l'agent dans le poste occupé avant la mutation, ce salaire de référence restant constant,

SB est le salaire de l'agent dans le poste occupé après la mutation.

Dès que la valeur de SB atteint SA, l'indemnité disparaît définitivement.

La mutation consécutive soit à la demande de l'intéressé pour convenances personnelles, soit à une faute grave, ne donne pas lieu au versement de cette indemnité.

Nota. — Si la mutation intervient à l'issue d'un arrêt pour maladie ou accident du trajet, SA est majoré de 75 % des augmentations collectives intervenues depuis l'arrêt.

L'agent dont la somme de l'âge et de l'ancienneté est au moins égale à 80 années, ou qui est âgé de 55 ans ou plus, bénéficie d'une garantie d'évolution de salaire :

Lorsque l'agent continue de tenir son poste de travail, son salaire horaire est, si besoin, réajusté au moins une fois par an au niveau du salaire horaire qui était le sien pendant l'année précédant la date d'ouverture des droits, majoré des augmentations collectives de salaire intervenues après cette date.

En cas de changement de poste qui entraînerait une diminution de son salaire horaire, l'agent conserve le salaire horaire qui était le sien dans l'ancien poste pendant l'année précédant la mutation, majoré des augmentations collectives à intervenir après la mutation.

Nota. — A l'issue d'un arrêt pour maladie ou accident de trajet postérieur à l'ouverture des droits, l'agent trouve le salaire horaire qu'il percevait au moment de l'arrêt, majoré des augmentations collectives intervenues depuis cet arrêt.

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé sont indemnisés pour les agents payés au mois dans les conditions actuellement en vigueur dans l'entreprise pour l'indemnisation du 1^{er} mai (ouverture des droits et mode de calcul de l'indemnité).

PÉRIODES MILITAIRES

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, non provoquées par l'intéressé, les agents titulaires continuent à percevoir le salaire correspondant à l'horaire orique.

COUVERTURE DES RISQUES MALADIE

Après un an de présence continue dans l'Entreprise, cas d'arrêt postérieur à la titularisation, motivé par maladie, prescrit par certificat médical, pris en charge par la Sécurité Sociale, et vérifié s'il y a lieu, les appointements sont payés à plein tarif pendant une période quarante-cinq jours augmentée de quinze jours par année entière de cinq années d'ancienneté.

Au-delà de cette période d'indemnisation, les appointements limités au plafond de la Sécurité Sociale sont réduits à 80 % jusqu'à la fin du dix-huitième mois qui suit l'arrêt de travail.

Des appointements ainsi prévus, l'employeur déduit la valeur des prestations dites en espèces telles qu'elles sont définies par les règlements actuellement en vigueur dans le régime général de la Sécurité Sociale.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes, et ouvrant chaque fois pour l'agent un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie ; sinon, les périodes d'arrêt successives sont considérées comme une seule maladie.

Le complément versé par la Maison, pour les arrêts de maladie d'une durée supérieure à deux mois, sera calculé sur la base du dernier salaire horaire perçu majoré, à partir du 1^{er} jour du 3^e mois, de 75 % des augmentations collectives de salaire survenues depuis l'arrêt.

Cependant, en cas d'augmentation des prestations journalières de la Sécurité Sociale résultant d'un accord de salaire intervenu au niveau de l'entreprise, si la formule prévoyant le maintien du complément versé par la Maison (calculé sur la base du dernier salaire horaire perçu avant l'arrêt) s'avérait plus avantageuse, c'est cette formule qui serait retenue.

Les appointements visés aux alinéas précédents comprennent le dernier salaire horaire perçu et la prime d'ancienneté, payés selon l'horaire théorique de l'agent, et la moyenne des primes à caractère permanent perçues au cours du dernier mois de travail (le panier de nuit est exclu).

Tout arrêt pour maladie et toute prolongation d'arrêt doivent faire l'objet d'un avis établi par le médecin traitant et adressé à l'Entreprise dans un délai de 48 heures.

CONGÉS PAYÉS

Dans la mesure où le nombre d'heures indemnisées au titre du congé principal, calculées suivant la règle du douzième des heures payées au cours de la période de référence, n'atteint pas quatre fois l'horaire hebdomadaire moyen théorique de l'intéressé (majorations comprises), et dans cette limite, les temps d'absence pour maladie indemnisés suivant le premier mode (limités, pour chaque maladie, à quarante-cinq jours plus quinze jours par tranche de cinq ans d'ancienneté) sont pris en considération pour le décompte de l'indemnité de congé.

COUVERTURE RISQUES ACCIDENT DE TRAJET

En cas d'arrêt motivé par un accident de trajet, pris en charge comme tel par la Sécurité Sociale et sous réserve du contrôle prévu au chapitre Maladie, les appointements sont versés, sous déduction des prestations en espèces, depuis le 1^{er} jour d'arrêt jusqu'à consolidation. Ces appointements comprennent le dernier salaire horaire perçu (majoré à partir du 1^{er} jour du 3^e mois d'arrêt de 75 % des augmentations collectives survenues depuis l'arrêt), et la prime d'ancienneté, payés selon l'horaire théorique de l'agent, et la moyenne des primes à caractère permanent perçues au cours du dernier mois de travail. Le panier de nuit est exclu.

Si l'arrêt est antérieur à la titularisation, les présentes dispositions s'appliquent sans effet rétroactif, à partir de la date de titularisation.

RISQUES ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES

En cas d'arrêt motivé par une maladie professionnelle, accident du travail, ou rechutes, pris en charge

comme tels par la Sécurité Sociale, survenus à l'occasion du travail dans l'Entreprise, et sous réserve du contrôle prévu au paragraphe Maladie, les appointements sont versés, sous déduction des prestations en espèces depuis le premier jour d'arrêt jusqu'à consolidation. Ces appointements comprennent le dernier salaire horaire perçu (éventuellement majoré des augmentations collectives survenues depuis l'arrêt) et la prime d'ancienneté, payés selon l'horaire théorique de l'agent, et la moyenne des primes à caractère permanent perçues au cours du dernier mois de travail. Le panier de nuit est exclu.

Si l'arrêt est antérieur à la titularisation, les présentes dispositions s'appliquent sans effet rétroactif, à partir de la date de titularisation. Toutefois, s'il s'agit d'aggravation d'état antérieur à l'entrée dans l'Entreprise, l'agent doit compter au moins six mois de services continus depuis sa dernière embauche à la date de l'arrêt.

GARANTIE POUR LES AGENTS NON TITULARISÉS

— Maladie et accident de trajet :

Pour les agents ayant une ancienneté comprise entre 1 et 12 mois les appointements limités au plafond de la Sécurité Sociale sont payés à 80 % à partir du 8^e jour d'arrêt de travail. Les conditions d'application et de calcul sont les mêmes que celles définies pour les agents titulaires.

— Accident du travail :

Les agents non titularisés ayant une ancienneté comprise entre 1 et 12 mois bénéficient de l'avantage prévu pour les agents titulaires.

Si l'arrêt survient au cours du premier mois de présence, cette disposition s'applique, sans effet rétroactif, à partir du 1^{er} jour du 2^e mois.

MATERNITÉ

prestations versées par la Sécurité Sociale pour le congé de prise en charge au titre du congé légal de maternité sont complétées, sans condition d'ancienneté, à concurrence de 100 % des appointements théoriellement prévus au chapitre Maladie.

En cas de changement de poste demandé par le salarié pendant son absence, les intéressés conservent leur salaire jusqu'à la fin de leur congé de maternité.

À partir du 1^{er} jour du 5^e mois de grossesse, l'intéressé bénéficie d'une réduction de son temps de travail de 1/2 heure par jour.

La réduction est prise à son gré en une ou deux fois, au début ou à la fin de la journée de travail, ou à la coupure de la mi-journée.

Cette réduction peut également intervenir, au choix de l'intéressée, sous la forme d'un repos d'une demi-journée par semaine ou d'une journée par quatorzaine. Elle n'entraîne pas de diminution de salaire.

DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX CHAPITRES MALADIE, ACCIDENT DE TRAJET, ACCIDENT DU TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES, MATERNITÉ

En tout état de cause, l'indemnisation totale (prestations Sécurité Sociale et complément versé par la Mutualité) ne pourra, à quelque moment que ce soit, être inférieure à la rémunération nette que l'intéressé aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Préavis.

1. — Sous réserve des dispositions légales plus favorables, et sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est :

— en cas de rupture du fait de l'agent ;
d'une semaine ;

— en cas de rupture du fait de l'Entreprise :

● 1 mois, pour les agents titulaires de coefficient inférieur à 190 ;

● 2 mois, pour les agents titulaires de coefficient égal ou supérieur à 190.

2. — Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des deux parties, celle qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, étant donné les dispositions du troisième alinéa, l'agent ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

3. — Pendant la période de préavis, l'agent titulaire est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi, si nécessaire, pendant un nombre d'heures égal à deux heures pour chaque jour de travail de l'établissement, avec faculté de les bloquer ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences est laissée à l'initiative l'intéressé, à condition de prévenir 48 heures à l'avance.

4. — Quand un agent titulaire démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si l'entreprise est d'accord, partir sans verser l'indemnité de préavis.

Indemnités de congédiement.

1. — Il est alloué à l'agent titulaire congédié, sauf cas de faute grave de sa part, une indemnité de congédiement distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'Entreprise.

2. — Le montant de l'indemnité est calculé sur les bases suivantes :

Ancienneté totale	Indemnité totale
1 à 3 ans	1/2 mois
3 à 4 ans	1 mois
A partir de 4 années	3/10 ^e de mois par année d'ancienneté

3. — En cas de réembauchage ultérieur de l'agent, les années déjà prises en compte dans le calcul de la première indemnité de congédiement ne peuvent être à nouveau prises en compte, ni pour le calcul d'une nouvelle indemnité de congédiement, ni pour celui de l'indemnité de départ en retraite.

4. — Les appointements mensuels pris en considération pour le calcul de l'indemnité comprennent le dernier salaire horaire perçu et la prime d'ancienneté payés selon l'horaire théorique de l'intéressé.

RETRAITE

Fin de contrat.

Le contrat prend fin à :

1° 65 ans pour l'agent ayant une ancienneté égale ou inférieure à 20 ans ;

2° 65 ans — $[(0,3 \times \text{ancienneté}) - 6]$ mois pour l'agent ayant une ancienneté comprise entre 20 et 40 ans ;

3° 65 ans moins 6 mois pour l'agent ayant une ancienneté supérieure à 40 ans. Toutefois il peut sur sa demande partir suivant la formule du 2°.

L'agent perçoit dans tous ces cas l'indemnité de congédiement égale aux appointements de trois dixièmes de mois par année d'ancienneté qu'il aurait acquise à 65 ans.

Lorsque l'agent, cessant son activité avant 65 ans suivant l'une des modalités ci-dessus, désire attendre cet âge pour demander la liquidation de sa retraite Sécurité Sociale, l'employeur rembourse à l'intéressé les sommes correspondant aux cotisations supportées par celui-ci pendant la période intermédiaire, au titre « Assurance volontaire ».

art anticipé entre 64 ans et la date de fin de
rat.

l'agent perçoit l'indemnité qu'il aurait acquise à
18.

art avant 64 ans.

es agents âgés de 60 ans au moins, ainsi que les titu-
s d'une pension d'invalidité n° 2, peuvent sur leur
ande prendre leur retraite. Ils perçoivent alors l'in-
nité calculée sur la base de l'ancienneté acquise à
départ.

Le versement de l'indemnité de départ en retraite se
titue à celui des 30 % du compte-points.

ANNEXE

§ 1. — A compter du 1.11.70, les dispositions du
présent accord ayant trait à :

- la garantie de coefficient
- la garantie de salaire
- l'indemnisation des périodes militaires
- l'indemnisation du congé légal de maternité
- l'indemnisation des absences pour accidents du
travail et maladies professionnelles
- le préavis et l'indemnité de licenciement

entrent en application pour chaque agent titulaire le pre-
mier jour du trimestre au cours duquel il totalise trois
années d'ancienneté, dans la mesure où les conditions
propres à chacune de ces dispositions sont remplies.

§ 2. — Les dispositions relatives au départ en
retraite entrent en application avec effet rétroactif au
1.1.70.

§ 3. — A compter du 1.1.71, les dispositions relati-
ves à la couverture des risques maladie entrent en appli-
cation pour chaque agent titulaire le premier jour du tri-
mestre au cours duquel il totalise trois années d'ancien-
neté.

§ 4. — Les dispositions relatives à la paie mensuelle
et au paiement des jours fériés entrent en application
suivant le calendrier ci-après :

Ancienneté appréciée au 31.12 de l'année en cours	Date d'application des dispositions
20 ans	1.1.71
15 ans	1.7.71
10 ans	1.1.72
5 ans	1.7.72

§ 5. — Les conditions d'ancienneté à caractère temporaire prévues aux § 1, 2 et 3 ci-dessus sont ramenées à :
à partir du 1.1.73 : 3 ans appréciés au 31.12 de l'année en cours,
à partir du 1.7.73 : 2 ans appréciés au 31.12 de l'année en cours,
et disparaissent le 1.1.74 (seule subsiste la condition de titularisation (1) définie dans l'article « Objet » du présent accord).

(1) A partir du 1.1.80 : indemnisation du congé légal de l'agent à 100 % sans conditions d'ancienneté.

§ 6. — Prime d'ancienneté.

En appelant :

l'allocation de présence calculée pour 1970,
la prime d'ancienneté définie dans le présent statut
calculée pour l'année en cours,
la substitution progressive de la prime d'ancienneté à l'allocation de présence pour l'ensemble des agents est effectuée selon les formules ci-après :

$$1.1.71 = 1/4 (3 AP + PA)$$

$$1.1.72 = 1/4 (2 AP + 2 PA)$$

$$1.1.73 = 1/4 (AP + 3 PA)$$

$$1.1.74 = PA$$

Fait à Clermont-Fd, le 27-10-1970.