

AVENANT à la CONVENTION COLLECTIVE des
INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES et CONNEXES d'Eure-et-Loir

ENTRE :

L'UNION DES INDUSTRIES ET METIERS DE LA METALLURGIE EURE-et-LOIR représentée
par M. Michel LUAIRE, Vice-Président,

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales soussignées :

Le syndicat CGT, représenté par M.

Le syndicat CFDT, représenté par M. FRAIPOINT ERIC

Le syndicat CFE-CGC, représenté par M. PELLETIER

Le syndicat CFTC, représenté par M. LECOCQ ERIC

Le syndicat CGT-FO, représenté par M.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Art. 1 :

L'article 3 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir est modifié comme suit :

▪ Art. 3 - Période d'essai

Elle sera de :

- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I,
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux II ou III des filières « ouvriers » et « administratifs et techniciens »,
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux III de la filière « agents de maîtrise »,
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux IV ou V.

La période d'essai s'entend d'un temps de travail effectif. La suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, suspend la période d'essai qui est reportée d'autant.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale définie ci-après, à la condition que ce renouvellement soit expressément prévu au contrat. En cas de renouvellement de la période d'essai, l'employeur doit, avant le terme de la période initiale, en informer le salarié par écrit.

RL
JCP

Durée maximale des éventuels renouvellements :

- Niveaux II, III et IV : 1 mois
- Niveau V : 2 mois

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans qu'il y ait à justifier d'un motif. Toutefois, lorsque l'employeur invoque une faute du mensuel, il lui appartient de respecter la procédure disciplinaire. En cas de rupture de la période d'essai hors procédure disciplinaire ou force majeure, un délai de préavis réciproque devra être respecté, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La fin de la période d'essai peut être notifiée jusqu'au dernier jour de celle-ci. Dans ce cas, le préavis est remplacé par le versement d'une indemnité correspondante.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel peut, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures sont choisies alternativement par chacune des deux parties. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles ne seraient pas utilisées par le mensuel, aucune indemnité ne sera due à celui-ci.

Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions

Par ailleurs, en cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le préavis peut être rompu de manière anticipée pour permettre au mensuel d'occuper immédiatement un nouvel emploi. Aucune indemnité n'est due par l'une ou l'autre des parties à compter de la rupture du préavis.

Art. 2 :

L'article 33 « Indemnités de licenciement » de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir est modifié comme suit :

- Art. 33 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué aux mensuels ayant un an d'ancienneté et licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'établissement d'un montant de un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les mensuels ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent deux quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement, avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base définie par l'article R.1234-4 du code du travail.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de

RV  JCP

salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ; et d'autre part dans ce même cas l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

Art. 3 :

Le présent avenant est établi conformément à l'article L. 2232-5 et suivants du Code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du Ministère.

Chartres, le 27 février 2009

Pour la Délégation Patronale

M. Michel LUAIRE

représentant l'UIMM Eure-et-Loir



Pour les Syndicats de Salariés

M.

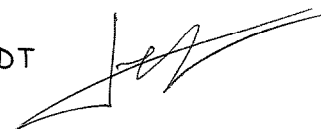
représentant le Syndicat CGT-FO

M.

représentant le Syndicat CGT

M. FRAIPONT

représentant le Syndicat CFDT



M. LECOQ

représentant le Syndicat CFTC



M. PELLETIER

représentant le Syndicat CFE-CGC

