



**Convention collective des
Industries de la Métallurgie
de
Haute-Saône**

26 Septembre 2011

PRÉAMBULE

La présente convention est conclue le 26 septembre 2011 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective non étendue des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du département de la Haute-Saône conclue le 11 juin 1955.

L'extension de la nouvelle convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

DISPOSITIONS GENERALES

Art 1 : Champ d'application

1) Entreprises visées

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries de la Métallurgie, du département de la Haute-Saône.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe I.

2) Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises ou établissements visés aux alinéas ci-dessus même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Art 2 : Avantages acquis

L'application de la présente convention collective n'a pas, en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables aux salariés, en vigueur dans les entreprises.

Art 3 : Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauchage ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discrimination conformément aux dispositions de l'article L 1132-1 du code du travail.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauchage d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

Art 4: Droit syndical et liberté d'opinion

Les organisations syndicales reconnaissent, conformément aux articles L 2141-4 et suivants du code du travail, la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour

les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L 2131-1 et suivants du code du travail.

L'entreprise étant un lieu de travail :

- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures d'avancement, de discipline et de licenciement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.
- Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération et à respecter dans le travail les opinions de leurs collègues, leur adhésion ou non à tel ou tel syndicat.
- Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et interviendront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect. Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ou de la liberté d'opinion ci-dessus rappelés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical s'exercera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art 5 : Autorisations d'absences

Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations. Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces réunions, en principe une semaine à l'avance sauf circonstances exceptionnelles et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations qu'éventuellement leur absence apporterait à la marche de l'entreprise.

Par ailleurs des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désignés pour participer comme membre aux réunions des organismes officiels, mixtes ou paritaires interprofessionnels sur présentation de leur convocation ainsi que pour participer comme membre à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires particulières, ces absences ne seront pas rémunérées. Elles seront assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Des autorisations d'absences seront accordées dans le respect des dispositions législatives aux pompiers volontaires, membres de la sécurité civile et aux secouristes qui en feront la demande.

Art 6 : Commissions paritaires de la métallurgie

Lorsque des salariés participent à des commissions paritaires décidées entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur.

Il sera assimilé à du travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations qu'éventuellement leur absence pourrait apporter à la marche de l'entreprise.

Aussi, les convocations ainsi que les documents de travail seront envoyés dans un délai suffisant aux participants.

Les frais de déplacement de ces salariés leur seront remboursés par la Chambre Syndicale entre le lieu de travail et le lieu de la réunion, quel que soit le mode de transport utilisé.

Les commissions paritaires de branche décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la métallurgie seront composées chacune de deux délégations :

- la délégation salariale sera constituée au maximum de trois représentants par organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle au niveau national ;
- la délégation patronale sera constituée au maximum d'un nombre de représentants équivalent à celui de la délégation salariale.

Art 7 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage en nombre suffisant seront réservés dans chaque entreprise ou établissement aux communications des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Ils seront apposés à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement dans les endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel et regroupés dans la mesure du possible.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Toutes les communications affichées devront être signées nominativement ou porter l'indication de leur origine.

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations syndicales intéressant le personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être de nature à apporter une perturbation illicite à la marche de l'entreprise.

Les textes seront simultanément communiqués à l'employeur ou à son représentant.

Art 8 : Communication au moyen des NTIC

8.1 Communication des représentants du personnel, élus et mandatés :

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être

compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Par ailleurs, les adresses des messageries électroniques des salariés ne sauraient être utilisées à d'autres fins que celles prévues par l'accord d'entreprise.

8.2 Communication entre représentants du personnel, élus et mandatés :

En l'absence d'accord d'entreprise, l'envoi de tracts ou de publications de nature syndicale est autorisé exclusivement sur les adresses électroniques professionnelles des représentants personnels, élus et mandatés.

8.3 Diffusion des procès-verbaux :

Les procès-verbaux de CE et de CHSCT, une fois approuvés, ainsi que les accords d'entreprise négociés, pourront être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

8.4 Diffusion des questions et réponses des DP :

Les réponses de l'employeur apportées aux questions des délégués du personnel pourront être portées à la connaissance des salariés par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

Art 9 : Représentants du personnel

Le statut, la mission des représentants du personnel et leur indemnisation sont fixés par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et notamment l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

L'exercice de la fonction de représentant ne peut être une entrave à son évolution de carrière et à l'amélioration de sa rémunération.

Chaque représentant continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas compté dans les heures de délégation et sera considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne peuvent en aucun cas être licenciés pour l'exercice normal de leurs fonctions de représentants.

Art 10 : Délégués du personnel

Le statut, la mission des délégués du personnel et leur indemnisation sont fixés par la législation en vigueur, et notamment par les articles L 2311-1 et suivants du code du travail, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas imputé sur le crédit d'heures alloué et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

Dans les établissements comprenant 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des salariés le demande. Il sera alloué dans ce cas un crédit d'heures de 5 heures par mois au délégué titulaire pour l'exercice de sa mission.

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

Art 11 : Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois en vigueur (articles L 2321-1 et suivants du code du travail).

Dans ce cadre, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont invitées à mettre en place un budget œuvres sociales et culturelles distinct du budget de fonctionnement.

Par accord d'entreprise, il pourra être constitué un comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses modalités de fonctionnement seront définies par ledit accord en conformité avec celles prévues par la loi pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Art 12 : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment pour leur mise en place, leur fonctionnement et leurs attributions, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles L 4611-1 et suivants du code du travail).

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Article 13 : Préparation des élections

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve d'un accord d'entreprise le prévoyant, le protocole d'accord préélectoral pourra fixer des modalités particulières de vote, telles que le vote par voie électronique, le télé-vote ou le data-vote.

La convocation à la négociation du protocole préélectoral devra être obligatoirement adressée à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Un délai de prévenance de 10 jours ouvrés minimum sera requis entre l'envoi des invitations aux organisations syndicales et le jour de négociation du protocole d'accord préélectoral.

D'autre part un délai de 10 jours ouvrés sera respecté entre le dépôt des listes de candidats et le déroulement du 1^{er} tour des élections.

Les modalités d'élection des membres du comité d'entreprise sont régies par les articles L 2324-3 et suivants du code du travail.

Celles des délégués du personnel, le sont par les articles L 2314-2 et suivants du même code.

Art 14 : Bureau de vote

Sauf dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé des deux électeurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise et de l'électeur le plus récemment embauché, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

Le protocole préélectoral peut prévoir des dispositions particulières ou dérogatoires entre la direction et les organisations syndicales signataires, notamment en ce qui concerne la désignation des membres du bureau, les observateurs supplémentaires, les scrutateurs...

Le temps passé par les salariés ainsi désignés sera considéré comme du temps de travail effectif, avec tous les droits afférents.

Art 15 : Organisation des élections

Le vote a lieu à bulletins secrets et en présence du bureau de vote.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants ; des bulletins de couleurs différentes pourront être prévus pour chaque collège.

Conformément aux dispositions définies par le protocole d'accord préélectoral l'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance pour tous les salariés empêchés de voter le jour du scrutin et dont l'empêchement était connu à une date définie par le protocole.

Le vote par correspondance aura lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance, l'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom. Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procèdera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Le dépouillement sera effectué par le bureau de vote et aura lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Les résultats seront consignés dans un procès-verbal, affichés dans l'entreprise dans les délais les plus brefs et envoyés à l'inspection du travail ainsi qu'à

l'organisme désigné par l'autorité administrative. Les résultats seront envoyés aux organisations syndicales qui en auront fait la demande écrite.

Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la possibilité de décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et s'il existe le comité d'entreprise.

Art 16 : Evolution de carrière

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser les évolutions de carrière ou la promotion dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel de préférence et dans toute la mesure du possible, au personnel de l'entreprise ayant fait acte de candidature pour un poste supérieur.

Toute promotion pourra être soumise à une période probatoire. La période probatoire aura une durée maximale équivalente à la durée de la période d'essai applicable au nouveau poste de travail. La période probatoire doit résulter d'un accord écrit et préalable entre les parties qui en déterminera les modalités et notamment les éventuels besoins de formation. En cas d'échec de la période probatoire, le salarié sera replacé en priorité dans ses fonctions antérieures ou un poste équivalent, assortis de son classement et de sa rémunération antérieurs.

Art 17 : Défense nationale

Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération, elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé principal.

Concernant les salariés ayant souscrit un engagement dans la réserve opérationnelle, leurs absences seront réglées conformément aux dispositions des articles L 3142-65 et suivants du code du travail.

Art 18 : Travail des jeunes de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries de la métallurgie sont réglées conformément à la loi.

Les conditions de rémunération des jeunes salariés de moins de 18 ans sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur (article D 3231-3 du code du travail). Par dérogation, les jeunes de moins de 18 ans employés sur un poste similaire et dans des conditions de travail identiques aux salariés majeurs, percevront une rémunération équivalente aux autres salariés de l'entreprise.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans liés par un contrat d'apprentissage sont régis par des règles propres conformément aux articles L 6211-1 et suivants et D 6222-1 et suivants du code du travail et aux dispositions des accords nationaux, notamment ceux du 15 mars 2001 modifié, du 25 février 2003 relatif aux contrats ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi et du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Art 19 : Travailleurs handicapés

Les dispositions législatives et réglementaires s'appliquent aux entreprises, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi (article L 5211-1 du code du travail).

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou de la vie et justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer ni une discrimination à l'embauche ni un motif de licenciement.

Art 20 : Participation, intéressement, PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (articles L 3311-1 et suivants du code du travail).

Art 21 : Durée du travail - Heures supplémentaires

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur pour les industries de la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément aux dispositions législatives : ces majorations portent sur le salaire effectif.

Art 22 : Travail à temps partiel

Le régime du travail à temps partiel est régi par l'accord national du 7 mai 1996. Le travail à temps partiel est un travail pour une durée inférieure à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cette durée est appréciée sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

La mise en place du travail à temps partiel doit être négociée avec les délégués syndicaux, ainsi que son développement.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de 15 jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés. Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'emploi pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur informe les salariés à temps partiel des emplois disponibles correspondants à leur catégorie professionnelle.

Conformément à l'article L 3123-11 du code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein, sous réserve des modalités d'adaptation spécifiques compte tenu notamment du volume de leur horaire de travail.

Les modifications du contrat de travail liées à la durée du travail ne peuvent être imposées, mais doivent faire l'objet d'un accord des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Art 23 : Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes dans les industries de la métallurgie sont réglées conformément à la loi.

Il est recommandé aux établissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires, qu'aux sorties du personnel.

Il est rappelé qu'en vertu des articles L 1225-17 et suivants du code du travail, et, dans les conditions précisées par ces articles, la suspension du travail par la femme enceinte pendant son congé de maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L 1225-30 du code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Les femmes en état de grossesse médicalement attesté et jusqu'à expiration du congé de maternité, résiliant leur contrat de travail seront à leur demande dispensées d'observer le délai

de préavis. Dans cette hypothèse, l'employeur ne sera redevable d'aucune indemnité compensatrice de préavis.

En cas de changement de poste conformément aux dispositions des articles L 1225-7 et suivants du code du travail, l'intéressée bénéficiera dans son nouveau poste de la garantie de son salaire effectif.

Le temps passé aux visites prénatales sera payé comme temps de travail dans la limite de trois heures par consultation.

Par ailleurs, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises. Il convient d'appliquer les dispositions législatives des articles L 1142-1 et suivants du code du travail.

Art 24 : Hygiène générale

Les employeurs s'engagent en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou à défaut avec les délégués du personnel, à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène dans l'entreprise.

Les vestiaires, les lavabos, les douches et les WC à usage féminin seront indépendants de ceux des hommes.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

En cas d'utilisation de produits dangereux, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes relatifs à la prévention du risque chimique.

Art 25 : Hygiène alimentaire

Les employeurs seront tenus de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant les repas sur les lieux de travail.

Les signataires s'emploieront à développer la restauration d'entreprise ou le chèque déjeuner.

Art 26 : Hygiène et Sécurité

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant la sécurité seront mises en application conformément aux prescriptions législatives et réglementaires.

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

Les employeurs s'engagent à privilégier la réduction collective des nuisances.

Par ailleurs, l'employeur fournit, si nécessaire, des dispositifs et moyens de protection individuelle efficaces adaptés aux tâches à accomplir, ces moyens comprenant notamment :

- les équipements de protection individuelle de sécurité (lunettes, gants, guêtres, manchettes, masques, tabliers, gilets spéciaux...);
- les effets de protection tels que: bottes et chaussures spéciales, survêtements destinés à protéger les effets de travail contre les intempéries, les projections d'étincelles et les produits corrosifs...

L'entretien de ces dispositifs de sécurité et de protection est assuré par l'employeur.

Les chefs d'établissements doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, y compris ceux des entreprises extérieures.

En cas d'utilisation de produits dangereux, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes relatifs à la prévention du risque chimique.

- **Prime d'insalubrité**

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assainir les postes de travail présentant un caractère d'insalubrité, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes d'insalubrité ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité; ainsi, les entreprises appliquant toujours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une prime d'insalubrité s'engagent dans un délai d'un an à recenser lesdits postes de travail, à déterminer les actions à mettre en œuvre et en assurer le suivi.

En tout état de cause, l'application de la présente convention ne peut avoir pour effet la suppression d'usages plus favorables existants dans l'entreprise.

Art 27 : Services médicaux et sociaux au travail

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux et sociaux du travail, notamment la désignation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient en particulier en ce qui concerne les visites d'embauche, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise et la surveillance médicale des salariés; il est obligatoirement consulté en liaison avec le CHSCT pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux prévus par la législation.

Le temps nécessité par ces visites et examens, y compris les examens complémentaires, est, soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme temps de travail normal, dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, sont pris en charge par l'employeur (article R 4624-28 du code du travail).

Art 28 : Apprentissage

On entend par apprentissage un enseignement donné à un apprenti lié à un chef d'entreprise par un contrat écrit d'apprentissage lui permettant d'accéder à un métier exercé par un salarié qualifié.

L'apprenti est soumis aux dispositions législatives et réglementaires, régissant l'apprentissage (articles L 6211-1 et suivants et D 6222-1 et suivants du code du travail) ainsi qu'aux dispositions des accords nationaux et notamment celui du 15 mars 2001 modifié par l'accord du 25 février 2003 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi et du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Les apprentis bénéficieront des avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise, pour les cantines, et autres œuvres sociales.

Le temps passé en apprentissage dans une entreprise est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté dans cette entreprise.

Les employeurs veilleront à assurer la formation des tuteurs. En vue de pérenniser le savoir-faire, les employeurs faciliteront l'accès à la fonction tutorale à la population senior de l'entreprise.

Art 29 : Formation professionnelle

La formation professionnelle, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, est définie par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

En vue, en particulier, de favoriser l'évolution de carrière telle qu'elle est envisagée à l'article 16, les employeurs faciliteront dans toute la mesure du possible la formation professionnelle ou le perfectionnement de leur personnel.

Ils s'appliqueront à permettre aux salariés de suivre les cours de perfectionnement organisés soit au sein de l'entreprise, soit dans des centres interentreprises ou des établissements publics ou privés.

Les intéressés devront justifier de leur présence à ces cours.

Les intéressés seront autorisés à s'absenter pour participer aux épreuves et examens sanctionnant les cours suivis.

Les heures passées à ces épreuves et examens seront rémunérées comme temps de travail si le salarié est obligé de quitter son poste.

Les CQPM seront développés et suivis dans les conditions fixées par l'accord du 21 décembre 2000.

Art 30 : Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

30.1 Organisation de la Commission :

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

Les représentants titulaires des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

30.2 Fonctionnement de la Commission :

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants titulaires des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective et ses annexes. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

Art 31 : Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus au niveau des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après.

31.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation :

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs. Ces représentants seront expressément désignés par chaque organisation.

31.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation :

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 15 jours ouvrés à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

31.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation :

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

Art 32: Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

A compter de son entrée en vigueur, les parties contractantes s'engagent à se réunir tous les cinq ans afin d'envisager l'opportunité de renégocier la convention collective.

Chacune des parties contractantes a la faculté de dénoncer la convention avec un préavis de 3 mois.

Art 33: Révision de la convention collective

Chaque organisation signataire a la faculté de demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit, et, en conséquence, feront connaître aux organisations signataires les modifications qu'elles désirent y voir apporter.

Les pourparlers sur chaque demande ainsi présentée s'engageront dans le plus court délai.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Chaque organisation signataire ne peut formuler plus d'une demande de révision sur une période de 12 mois consécutifs.

Art 34 : Date d'application

La présente convention entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt qui en sera fait auprès du service compétent, à l'exception des dispositions relatives au renouvellement des périodes d'essai qui ne seront applicables que le lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la présente Convention Collective.

Art 35 : Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail et d'une remise au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Vesoul.

Elles seront communiquées pour information au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Lure.

**CLAUSES PARTICULIERES AU
PERSONNEL MENSUEL**

Art 36 : Champ d'application

Les présentes clauses particulières règlent les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précisions contraires.

Sont exclus :

- les cadres régis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- les VRP bénéficiant du statut légal prévu aux articles L 7311-1 et suivants du code du travail ;
- les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les articles L 7411-1 et suivants du code du travail.

Art 37 : Ancienneté dans l'entreprise

37.1 Contrat de travail en cours :

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues en faveur des salariés par la présente convention collective, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du 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 de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

37.2 Contrats de travail antérieurs :

Sauf interruption d'une durée supérieure à 2 ans consécutifs, l'ancienneté acquise à l'issue du contrat précédant l'embauche sera reprise.

37.3 Contrats de travail temporaires :

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la durée totale des contrats de travail temporaire réalisés dans l'entreprise au cours des 6 mois précédant l'embauche.

Art 38: Période d'essai

38.1 Objet de la période d'essai :

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

38.2 Existence de la période d'essai :

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

38.3 Durée de la période d'essai :

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

38.4 Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

38.5 Cessation de la période d'essai :

En application de l'article L 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

Art 39 : Rémunération

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12^{ème} à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

La rémunération est adaptée à l'horaire contractuel du salarié (temps partiel, forfaits, VSD, etc.).

Tout dépassement d'horaire donne lieu au paiement des majorations afférentes à ces heures, calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération.

Art 40 : Rémunérations minimales annuelles effectives

Les rémunérations minimales annuelles effectives brutes, applicables à chacun des échelons ou coefficients de la classification en vigueur, sont fixées par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

La rémunération minimale annuelle effective est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié mensualisé ne peut être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés.

Ces montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération minimale annuelle effective tient compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, conformément à l'assiette de calcul du SMIC, à l'exception notamment :

- de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- de la prime de vacances prévue par la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés ;
- des remboursements de frais.

Art 41 : Indemnités de panier

Les salariés effectuant leur journée de travail en poste continu bénéficient, lorsque l'horaire prescrit est au moins de 6 heures de travail et à la condition que cet horaire soit respecté, d'une prime dite "indemnité de panier".

La prime dite indemnité de panier "de nuit" est due lorsque l'horaire prescrit comporte au moins 4 heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures).

Les taux de cette prime sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

Art 42 : Heures exceptionnelles - Dimanches - Jours fériés - Nuit

Sont considérées comme heures exceptionnelles du dimanche, de jour férié, de nuit, celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

Les heures travaillées dans ces conditions donnent lieu aux majorations suivantes :

- a) la nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail au cours de cette plage horaire et à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 heures : 20 %.

Les salariés percevront l'indemnité de panier nuit, à l'exclusion ou en remplacement de toute autre indemnité de panier, prévue à l'article 41, s'ils prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

b) les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là :

- 25 % s'il s'agit d'heures supplémentaires déjà majorées de 50 %
- 40 % dans les autres cas

c) Ces majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit sont indépendantes des majorations au titre des heures supplémentaires et porteront comme celles-ci sur le salaire effectif.

Art 43 : Travail en équipes continues

Dans les entreprises organisées selon un cycle de travail en continu, c'est-à-dire 24h sur 24 et 7 jours sur 7, le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une majoration de 15% qui sera accordée pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 4 heures.

Cette majoration ne peut se cumuler avec les avantages particuliers accordés aux travailleurs de nuit (dans le cadre de l'accord national spécifique à la métallurgie, par l'effet de la loi ou par usage ou accord d'entreprise) et aux équipes de suppléance.

Art 44 : Conditions d'application des horaires particuliers

Pour apprécier si les majorations pour heures supplémentaires et celles prévues pour le travail organisé en continu ou le travail de nuit sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 45 : Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera allouée en plus du salaire à tout salarié rappelé par suite de circonstances exceptionnelles après avoir quitté l'établissement (notamment pour les besoins de l'entretien ou des travaux urgents) à la fin de son poste journalier de travail.

Cette indemnité sera égale à :

- une heure et demi de son taux horaire de base, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) ;
- deux heures de ce même taux, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ;
- trois heures de ce même taux, si le rappel a lieu le dimanche et jours fériés.

Cette indemnité spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L 3121-5 du code du travail.

Art 46 : Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique (RMH) du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

3%	après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
4%	après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
5%	après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
6%	après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
7%	après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
8%	après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
9%	après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
10%	après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
11%	après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
12%	après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
13%	après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
14%	après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
15%	après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Etant entendu que, la valeur de point servant de base de calcul à la RMH figure dans les accords relatifs aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques annexés à la présente convention collective.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail, et varie en fonction du temps de travail effectif. Il supporte de ce fait notamment les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Art 47 : Période des congés

La période légale des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur, en se référant aux usages, et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel. Elles seront portées à la connaissance du personnel au moins deux mois auparavant.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Les modalités de versement des indemnités de chômage partiel aux travailleurs qui ne bénéficient pas d'un droit à congé suffisant et qui ne pourront être occupés pendant la fermeture de l'établissement restent fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve, par suite de maladie ou d'accident, dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre, ou pour les entreprises ayant fixé une période de congés plus longue jusqu'à la fin de celle-ci. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions, et pour les raisons indiquées ci-dessus, la prise des congés acquis serait reportée.

Art 48 : Durée des congés

La durée du congé est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il pourra être dérogé individuellement à l'interdiction d'une durée de congés pris en une seule fois excédant 24 jours ouvrables pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (article L 3141-17 du code du travail).

Art 49 : Indemnisation du congé

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure au salaire qu'aurait gagné l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée de son congé.

Pour les salariés payés au rendement, ce salaire sera déterminé sur la base du salaire moyen réalisé au cours des trois derniers mois précédant son départ en congé.

Avant son départ en congé, l'intéressé recevra, s'il le demande, un acompte sur les salaires acquis et éventuellement sur son indemnité de congés payés.

Dans le cas d'absences résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui sont dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, cette période d'un an sera considérée

comme ayant donné lieu à rémunération sur la base du salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé suivant l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant son absence.

Art 50 : Prime de vacances

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention collective bénéficient d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Avoir 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- Etre bénéficiaires d'une indemnité de congés à titre principal à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés.

La prime de vacances dont le montant est fixé par des avenants à la convention collective est versée aux salariés ayant droit à la totalité du congé principal. Elle est réduite dans la même proportion que la durée de ce congé principal sans déduction des périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée de congé.

Le salarié travaillant à temps partiel percevra au minimum une prime de vacances calculée au prorata de son temps de travail effectif moyen des 12 derniers mois.

La prime de vacances est versée au moment du départ au congé. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée sera pris en considération pour ce versement.

Pour la mise en application de cet article, il est précisé que s'il existe actuellement dans l'entreprise des primes quelles qu'en soient la dénomination, la nature ou le mode de calcul qui sont versées pendant la période des congés (selon la définition de l'article 47 de la présente convention) leur montant s'imputera à due concurrence sur celui de la prime de vacances.

Art 51 : Congés sans solde

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des congés sans solde d'une durée déterminée, peuvent être accordés aux salariés qui en feront la demande.

Art 52 : Rappel en cours de congé payé

A titre exceptionnel, le salarié peut être rappelé par son employeur au cours de son congé payé, pour les besoins du service ; il aura droit :

- au report des jours dont il n'a pu bénéficier, étant entendu que toute journée de congé interrompue donnera droit au report d'une journée complète.
- à la majoration de son salaire de base de 75% pour le temps de travail effectué.
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

Art 53 : Congés d'ancienneté

A la durée du congé légal, il sera ajouté un congé d'ancienneté d'un jour après 10 ans d'ancienneté, deux jours après 15 ans et trois jours après 20 ans.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal de 24 jours ouvrables.

L'ancienneté pour le calcul des droits aux congés d'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

Art 54: Congés pour évènements familiaux

54.1. Tout salarié a la possibilité de s'absenter pour évènements familiaux. Il doit faire connaître à son employeur la date prévue pour son absence aussitôt que cela lui est possible.

La durée des absences autorisées est la suivante, sans condition d'ancienneté :

- | | |
|---|----------|
| • décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS | 3 jours |
| • décès d'un enfant | 3 jours |
| • décès des parents ou beaux-parents | 2 jours |
| • décès des frères ou sœurs, grands-parents, petits-enfants | 1 jour |
| • décès d'un enfant du conjoint à la charge du salarié | 1 jour |
| • mariage du salarié | 4 jours |
| • mariage d'un enfant | 1 jour |
| • naissance ou adoption | 3 jours. |

Ces durées sont exprimées en jours ouvrés.

Par beaux-parents, on entend parents du conjoint marié.

L'absence doit avoir lieu le jour de l'évènement (jour du mariage, jour des obsèques, ou jour de la naissance) ou le ou les jours qui précèdent ou suivent immédiatement cet évènement.

54.2 Les absences pour évènements familiaux, dans la limite des durées ci-dessus, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires comprises) et sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Art 55 : Rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère, qui souhaite accompagner les enfants à la première rentrée à l'école maternelle, à la première rentrée scolaire de l'enseignement primaire, ainsi qu'à la première rentrée en sixième, pourra bénéficier d'une autorisation d'absence, sur justificatif. Le temps perdu sera indemnisé sur la base du salaire réel, dans la limite de deux heures, à condition que l'intéressé ait repris son travail dans la demi journée de la rentrée scolaire.

Art 56 : Maladie

- Conditions d'indemnisation

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite éventuelle, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire Français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

- Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté
2 mois à pleine rémunération
1 mois 1/3 aux trois quarts de la rémunération
- de 5 à 10 ans d'ancienneté
3 mois à pleine rémunération
2 mois aux trois quarts de la rémunération
- de 10 à 20 ans d'ancienneté
4 mois à pleine rémunération
2 mois 2/3 aux trois quarts de la rémunération
- de 20 à 30 ans d'ancienneté
4 mois 1/2 à pleine rémunération
3 mois aux trois quarts de la rémunération
- de 30 à 35 ans d'ancienneté
5 mois à pleine rémunération
3 mois 1/2 aux trois quarts de la rémunération
- Au-delà de 35 ans d'ancienneté
6 mois à pleine rémunération
4 mois aux trois quarts de la rémunération

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue, s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.

- Incidence des absences pour maladie ou accident de travail.

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (articles L 1226-6 et suivants du code du travail), l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur la nécessité de remplacer de manière définitive un salarié, par suite de ses absences fréquentes ou d'une absence prolongée, qui désorganisent l'entreprise, sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (articles L 1226-6 et suivants du code du travail), les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Art 57 : Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime une cotisation forfaitaire, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus (quel que soit son niveau de classification), au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30% du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera

calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année et ceux embauchés en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs, sans que cela présente un caractère obligatoire de consacrer en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum à 0,30% du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190 en vue notamment de la couverture du risque invalidité et/ou incapacité.

Dans ce cas, cette cotisation salariale sera calculée sur la base du montant de la rémunération minimale annuelle garantie en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis pour les salariés soumis à un horaire effectif inférieur à la durée légale du travail dans les mêmes conditions que la cotisation patronale.

Cette cotisation salariale s'imputera sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit existant dans l'entreprise.

- Bilan d'application

Les signataires conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 2 ans à compter de l'extension de la présente convention pour faire une évaluation de l'application de la présente clause.

- Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 57.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du travail au Ministère du Travail et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes, dès que la

notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis

Art 58 : Préavis

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

- Pour le mensuel ayant jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis ;
- Pour le mensuel comptant au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- Pour le mensuel classé à un coefficient supérieur ou égal à 305 : 3 mois de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas ce préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Ceci ne fait pas obstacle toutefois à ce que d'un commun accord, les périodes de préavis soient réduites sans qu'il y ait lieu à versement de l'indemnité ci-dessus.

Pendant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois de préavis.

Dans le cas de rupture à l'initiative du salarié, ces heures ne seront pas rémunérées. Dans les autres cas, ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra en accord avec l'employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Dès lors que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, il ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

Le bénéfice des heures pour recherche d'emploi est subordonné à l'absence de toute autre mesure d'aide au reclassement, prévue notamment dans le cadre des licenciements pour motif économique.

Art 59 : Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixées comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un

usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 37, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord

national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Art 60 : Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Art 61 : Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L 1234-9, L 1234-11, R 1234-1 et R 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Art 62 : Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation pour un collaborateur de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur a la faculté de prévoir qu'un collaborateur de niveau supérieur ou égal au coefficient 240 qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement ou d'un accord particulier.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale :

- Pour un collaborateur ayant moins de 3 ans d'ancienneté : au quart de la rémunération moyenne mensuelle dont le salarié a bénéficié avant son départ ;
- Pour un collaborateur ayant entre 3 et 5 ans d'ancienneté : au quart de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement ;
- Pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans d'ancienneté : au tiers de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le collaborateur de la clause d'interdiction, mais sous condition que cette faculté de renonciation soit prévue par la clause et de prévenir le salarié par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ANNEXES

Annexe I: Champ d'application de la convention

- Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par l'avenant du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.
http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/accord_16-01-1979.pdf

Annexe II: La Classification

- Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.
http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/1975-07-21_Accord%20national_classification.pdf

Annexe III: Les conditions de déplacement

- Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.
http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/accord_26-02-1976.pdf

Annexe IV: Application des RMH

- Accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.
http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/accord_13-07-1983.pdf