

DISPOSITIONS GENERALES

PREAMBULE

La présente convention collective est le résultat des négociations paritaires engagées en 2004, ayant conduit à un « toilettage » en septembre 2005 puis à une renégociation de son contenu et de ses dispositions. Elle régit les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes relevant de son champ d'application.

La compétence professionnelle est une condition incontournable pour assurer la pérennité des entreprises et le développement industriel du secteur d'activité. Aussi les parties contractantes s'engagent-elles à mettre en œuvre une politique de l'emploi ayant comme objectif une adaptation permanente de la main d'œuvre, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans cet esprit les parties contractantes s'engagent à faire progresser les initiatives favorisant la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail et la sécurité.

Les parties considèrent que l'entreprise n'est pas seulement une unité économique. C'est aussi une unité sociale permettant d'assurer à celles et ceux qui lui consacrent leur travail et leur implication, le maximum d'épanouissement humain compatible avec son indispensable rentabilité.

Les parties contractantes recommandent en conséquence que l'ensemble des problèmes intéressant la marche des entreprises, y compris les salaires et avantages sociaux, soient évoqués ou étudiés entre les employeurs et les représentants des salariés, à seule fin que les salariés soient de plus en plus étroitement associés au fonctionnement et aux résultats de leur entreprise.

Les signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective afin qu'elle s'applique à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

Enfin, les parties contractantes s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux de la commission chargée d'élaborer ces textes, règne sur les débats qui pourraient intervenir dans les entreprises en cas de difficultés d'application des articles de la convention collective.

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente Convention règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des entreprises et établissements des entreprises de la métallurgie situés dans le département de l'Aisne.

Entrent dans son champ d'application les entreprises et établissements dont l'activité est couverte par les accords nationaux de la métallurgie en vigueur.

Les entreprises ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 2 - DUREE ET DENONCIATION

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Elle pourra être dénoncée par chaque partie signataire, patronale ou syndicale. Dans ce dernier cas, la dénonciation ne prendra effet que si l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires s'associent à la dénonciation de l'organisation l'ayant formulée.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque en respectant un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet total ou partiel de Convention Collective.

Si la Convention Collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à compter du terme du préavis indiqué au paragraphe 3, à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective.

Chaque avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Article 3 - REVISION

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 6 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

L'évolution de la législation et les nouveaux accords professionnels ou interprofessionnels qui conduisent à une adaptation ou à une révision des dispositions de la présente convention collective feront l'objet d'une réunion de révision initiée par l'une ou l'autre des parties.

Article 4 - PROCEDURE DE CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'UIMM Aisne.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente est convoquée par l'UIMM Aisne et se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs ouvrés à partir de la date de réception de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle de conciliation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7-4 des dispositions générales de la présente convention.

Article 5 - INTERPRETATION

A la demande de l'une des organisations signataires, les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente Convention, seront portées devant une Commission paritaire d'interprétation qui devra émettre son avis dans un délai maximum de 8 jours francs ouvrés et se réunira sur convocation de l'UIMM Aisne.

Cette commission d'interprétation sera composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par l'UIMM Aisne.

Lorsque la commission aura émis une interprétation qui aura recueilli la majorité absolue dans chaque collège, un procès verbal signé des membres présents de la commission sera dressé et aura la même valeur que les clauses de la présente Convention et de ses annexes.

Si la majorité absolue ne peut pas être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, exposera les différents points de vue.

Le temps nécessaire aux participants, représentant des organisations syndicales, appelés par la commission paritaire professionnelle d'interprétation sera indemnisé conformément aux dispositions de l'article 7-4 des dispositions générales de la présente convention.

Article 6 - AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente Convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente Convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables, reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

Article 7 - DROIT SYNDICAL

7.1 - Droit syndical et liberté d'opinion

Les organisations signataires reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est interdit à tout employeur de prendre en compte l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

7.2 - Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 5 jours ouvrés à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès ou à l'assemblée statutaire de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

7.3 - Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'effectue exclusivement sur les panneaux réglementaires et doit correspondre aux missions des différentes instances.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles ou interprofessionnelles.

7.4 - Commissions paritaires

Les commissions paritaires prévues dans le cadre de la présente Convention et celles prévues dans le cadre des accords nationaux pour lesquelles aucune disposition n'est prévue ou est moins avantageuse, sont organisées de la façon suivante :

- Le secrétariat des commissions sera assuré par l'UIMM Aisne.
- Les syndicats de salariés pourront, pour chaque réunion, désigner 3 représentants au maximum, dont 2 salariés des entreprises adhérant à l'UIMM Aisne.
- Les dépenses engagées par ces 2 salariés participants, ainsi que leurs pertes de salaires, seront remboursées par l'employeur dans les conditions suivantes :
 - . Les frais de déplacements seront remboursés au tarif retenu par l'administration fiscale pour les véhicules de 7 CV sur la base de 20 000 km par an.
 - . Les pertes de salaires, sur présentation du justificatif correspondant au temps de préparation limité à 4 heures, au temps de réunion paritaire, au temps de déplacement pour les salariés ne résidant pas dans l'agglomération où se tient la réunion.
 - . Les frais de repas des salariés seront remboursés sur la base des montants de présomption URSSAF.

Les salariés participant aux commissions paritaires seront tenus d'informer préalablement les employeurs de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

7.5 - Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent pendant toute la durée de son mandat augmentée d'un mois, sans que le délai du mandat puisse excéder 3 ans. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

- En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.
- En cas de non réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois de salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Article 8 - COMITES D'ENTREPRISE

8.1 - Institution

Il est institué dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, des comités d'entreprise dont les attributions sont prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

8.2 - Composition des comités

Le comité est composé conformément aux textes en vigueur.

A la date de la révision de la présente Convention, la délégation du personnel fixée par les dispositions légales et réglementaires est composée comme suit :

De	50	à	74	salariés	3	titulaires
					3	suppléants
De	75	à	99	salariés	4	titulaires
					4	suppléants
De	100	à	399	salariés	5	titulaires
					5	suppléants
De	400	à	749	salariés	6	titulaires
					6	suppléants
De	750	à	999	salariés	7	titulaires
					7	suppléants
De	1000	à	1999	salariés	8	titulaires
					8	suppléants
De	2000	à	2999	salariés	9	titulaires
					9	suppléants
De	3000	à	3999	salariés	10	titulaires
					10	suppléants
De	4000	à	4999	salariés	11	titulaires
					11	suppléants
De	5000	à	7499	salariés	12	titulaires
					12	suppléants
De	7500	à	9999	salariés	13	titulaires
					13	suppléants
A partir de			10000	salariés	15	titulaires
					15	suppléants

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications législatives et réglementaires les affectant.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Lorsqu'un siège de membre titulaire devient vacant, il est attribué au premier suppléant élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire.

8.3 - Préparation des élections

Les organisations syndicales représentatives intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de membres du comité à pourvoir au premier tour, un mois avant l'expiration du mandat en cours. Si un second tour de scrutin est nécessaire, les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les élections auront lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat en cours. Le protocole d'accord pré-électoral peut prévoir une durée de mandat comprise entre 2 ans et 4 ans.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée 2 semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée au même moment, à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un 2ème tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mises à jour, seront affichées au moins une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 8 jours francs avant la date fixée pour les élections.

L'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées prévoyant la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux et entre les différentes catégories de personnel prévoira également les modalités pratiques de vote et notamment le nombre de bureaux, les lieux, les heures de scrutin qui devront, autant que possible, se situer pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant en équipes successives, le vote aura lieu simultanément.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

8.4 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé de 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Pour tenir compte des conditions existant dans chaque entreprise, la composition du bureau pourra être modifiée en accord entre la direction et les organisations syndicales.

Chaque bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé désigné par la direction : si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

8.5 - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces 2 votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Les résultats du vote seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote. Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, un autre affiché dans l'établissement et un autre remis à la direction.

8.6 - Le comité d'entreprise coopère avec la direction, notamment dans les domaines suivants :

a) Attributions sociales

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi pour avis des règlements qui s'y rapportent.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par décret.

b) Attributions économiques

- Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il a retenues.

- Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

- Il est obligatoirement informé des résultats réalisés par l'entreprise.

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

Article 9 - DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGATION UNIQUE

9.1 - Les Délégués du Personnel

9.1.1 - Institution

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Les délégués du personnel ont pour mission essentielle de :

- Présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles du Code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale.
- Saisir l'Inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur et à ses représentants.

Dans les entreprises utilisatrices des salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV, titre II du Livre 1^{er} du Code du travail, ceux-ci peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant les conditions d'exécution du travail pendant la durée de la mission prévue à l'article L 125-2 par les délégués du personnel de ces entreprises, dans les conditions fixées au présent article.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'un nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre 1^{er} du titre II du Livre III du Code du travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

9.1.2 - Nombre de délégués du personnel

Le nombre de délégués est fixé conformément aux textes en vigueur.

A la date de la révision de la présente Convention, le nombre de délégués du personnel fixé par les dispositions législatives et réglementaires est le suivant :

De	11	à	25	salariés	1 délégué titulaire 1 délégué suppléant
De	26	à	74	salariés	2 délégués titulaires 2 délégués suppléants
De	75	à	99	salariés	3 délégués titulaires 3 délégués suppléants
De	100	à	124	salariés	4 délégués titulaires 4 délégués suppléants
De	125	à	174	salariés	5 délégués titulaires 5 délégués suppléants
De	175	à	249	salariés	6 délégués titulaires 6 délégués suppléants

De	250	à	499	salariés	7 délégués titulaires 7 délégués suppléants
De	500	à	749	salariés	8 délégués titulaires 8 délégués suppléants
De	750	à	999	salariés	9 délégués titulaires 9 délégués suppléants

A partir de 1 000 salariés, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Dans ce cas, le chef d'établissement lui laissera, dans les limites d'une durée qui ne pourra excéder 5 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

9.1.3 - Préparation des élections

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8.3 - 8.4 et 8.5.

9.2 - La Délégation Unique du Personnel (D.U.P)

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'entreprise.

Cette possibilité est ouverte lors de la constitution du Comité d'entreprise ou de son renouvellement, après consultation des délégués du personnel et du Comité d'entreprise, s'ils existent.

La délégation unique est composée des délégués du personnel élus et selon les règles électorales applicables aux délégués du personnel.

Les délégués du personnel et le Comité d'entreprise fonctionnent comme deux institutions distinctes, selon les règles spécifiques de chacune de ces institutions.

Les dispositions légales et réglementaires régissent la délégation unique du personnel sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, le nombre de délégués du personnel, dans ce cas, est fixé comme suit :

De 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants,
De 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants,
De 100 à 124 salariés	5 titulaires et 5 suppléants,
De 125 à 149 salariés	6 titulaires et 6 suppléants,
De 150 à 174 salariés	7 titulaires et 7 suppléants,
De 175 à 199 salariés	8 titulaires et 8 suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

Article 10 - CHSCT

Dans les établissements occupant au plus 199 salariés, le personnel est représenté au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, par une délégation comprenant 3 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés, la délégation comprend 4 salariés dont un appartient au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés, la délégation comprend 6 salariés dont 2 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés, la délégation comprend 9 salariés, dont 3 appartiennent au personnel de maîtrise ou des cadres.

Ces chiffres n'ont pas un caractère conventionnel. Ils varieront, le cas échéant, en fonction des modifications légales et réglementaires les affectant.

L'Inspecteur du travail peut autoriser des dérogations aux règles déterminant la répartition des sièges entre les représentants du personnel de maîtrise ou des cadres et ceux des autres catégories de personnel.

Article 11 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail.

Les salariés s'engagent à :

- utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition,
- respecter les consignes, telles qu'elles ont été définies.

En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Article 12 - APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les textes légaux, réglementaires ainsi que par l'accord national de branche en vigueur.

Les entreprises porteront une attention particulière au bon fonctionnement du tutorat.

Article 13 - FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle et notamment ses modalités d'application sont définies par les textes légaux, réglementaires et les accords en vigueur.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle continue des salariés, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Elle est le seul garant d'une bonne adéquation à l'évolution des techniques et des compétences.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14 - EMBAUCHAGE

Le mensuel doit, sur sa demande, être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Les entreprises doivent faire connaître aux agences locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. La lettre d'engagement stipulera notamment :

- la période d'essai,
- le niveau et l'échelon du poste occupé,
- le coefficient correspondant,
- la Garantie de Rémunération Effective, valeur brute annuelle,
- la rémunération mensuelle réelle, valeur brute,
- l'établissement dans lequel l'emploi est exercé,
- le type d'horaire pratiqué à l'embauche (2x8, 3x8, etc...),
- la convention collective applicable.

Article 15 - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les classifications professionnelles prévues par l'accord national en vigueur seront appliquées dans les formes et délais prévus au dit accord.

Le texte de l'accord ci-dessus sera annexé à la présente Convention.

Article 16 - REMUNERATIONS

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques et les Garanties de Rémunération Effective sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente Convention.

Article 17 - JEUNES SALARIES DE MOINS DE 18 ANS

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ou contrat d'alternance ou d'insertion, ou contrats spécifiques prévus par la loi, ont la garantie des Rémunérations Hiérarchiques et des Garanties de Rémunération Effective de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- Jeunes de moins de 17 ans 10 %
- Jeunes de 17 ans 5 %

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes justifiant de plus de 6 mois de pratique professionnelle dans leur branche d'activité.

Article 18 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises, notamment par le biais de la négociation annuelle obligatoire.

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

Article 19 - NON-DISCRIMINATION

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de rémunérations d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 20 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les entreprises de la métallurgie.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 21 - TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Article 22 - CONGES PAYES

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pendant la période de prise du congé principal, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être portée à la connaissance du personnel, au plus tard le 1^{er} mars. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

La 5^{ème} semaine de congés payés ne peut pas être accolée au congé principal, sauf dispositions particulières.

Les conjoints et assimilés travaillant dans une même entreprise ont droit à la prise de congés simultanés.

Article 23 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé. Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

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 en vigueur, sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 24 - DISPOSITIONS DIVERSES

24.1 - Dépôt de la Convention

La présente Convention, établie en vertu de l'article L 132.1 du Code du travail, sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

Conformément à l'article L 132.10 du Code du travail, elle sera déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Saint-Quentin et auprès des services de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Aisne.

24.2 - Application

La présente convention annule et remplace la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Aisne signée en date du 23 octobre 1987 et applicable au 1^{er} janvier 1988, ainsi que tous les accords collectifs signés par l'UIMM Aisne et antérieurs au 1^{er} janvier 2005.

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

24.3 - Adhésion

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du Conseil des Prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué, après que les syndicats signataires en aient été tenus informés.

AVENANT MENSUELS

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre les 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.

Les entreprises ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai s'entend comme temps de travail effectif. Elle sera de :

- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV et V,
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I, II, III.

Conformément à la réglementation conventionnelle, elle pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente, après accord écrit des parties.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à 2 semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d' 1 semaine pour les périodes d'essai d'1 mois et 2 semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à 1 mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures pourront être cumulées en accord entre les parties. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 3 - VACANCE DE POSTE

En cas de vacance ou de création de poste, et sous réserve des priorités de reclassement prévues par l'accord national en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi, l'employeur fera appel, de préférence, aux mensuels employés dans l'entreprise après entretien avec le candidat.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire qui ne pourra excéder le temps de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé à son ancien poste ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Les postes vacants et à pourvoir, d'une durée supérieure ou égale à un mois, seront affichés par l'employeur.

Tout mensuel ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant 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.

Le mensuel conservera l'ancienneté acquise :

- en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société du Groupe,
- en cas de contrats de travail antérieurs conclus dans la même entreprise, quelle que soit la cause de la rupture.

Article 5 - TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Dans les entreprises où des dispositions ne sont pas prévues par les usages internes, notamment en ce qui concerne les pauses pendant le travail et les aménagements d'horaires, les femmes enceintes bénéficieront, à compter du 3^{ème} mois de grossesse, d'une disponibilité de temps égale à 30 minutes par journée de travail correspondant à l'horaire collectif de l'entreprise.

Ce temps pourra être utilisé par la salariée comme il lui conviendra, après accord avec son employeur, notamment par application des dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter à celle-ci toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel. Le temps de travail effectif ainsi non effectué sera payé au taux du salaire réel.

Article 6 - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement temporaire :

- sur un poste de niveau de classification supérieur,
- et pendant une période continue dépassant un mois,

percevra une indemnité mensuelle, à partir du 2ème mois et rétroactivement dès le premier jour de remplacement. Cette indemnité sera égale à la différence entre les 2 garanties de rémunération effective (GRE), sans que cela ne puisse avoir pour effet de lui faire percevoir une rémunération brute supérieure à celle du salarié remplacé.

Article 7 - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 4 ci-dessus, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 4 ci-dessus, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher, s'il existe, un poste disponible de même classification, où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux 2 alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé, entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des 3 alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions prévues par l'accord de branche en vigueur.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste qu'il a dû quitter.

Article 8 - PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL ET DE L'ENTREPRISE

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel et de l'entreprise pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), ce temps lui est payé sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Dans ce cas, l'heure commencée sera payée sur la base du salaire réel de l'intéressé. Les heures perdues seront récupérées dans un délai maximum de 12 mois, après avis des représentants du personnel.

Article 9 - JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels même pour ceux qui auraient été absents la veille ou le lendemain du jour férié.

Les autres dispositions légales et réglementaires relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 10 - DEPLACEMENT

Les conditions de déplacement des mensuels occupant des emplois non sédentaires sont réglées par l'accord national en vigueur concernant les conditions de déplacement.

Article 11 - MODIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier d'indemnités de transfert de domicile et de réinstallation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais du déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux en fonction du mode de transport choisi.

Le refus par le mensuel pourrait entraîner la rupture du contrat de travail. Cette rupture entraînerait le paiement par l'employeur des indemnités prévues en cas de licenciement individuel avec dispense du préavis.

Les conditions de retour du salarié et de sa famille au lieu de sa résidence initiale, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave de l'intéressé devront être précisées lors de sa mutation.

REMUNERATION

Article 12 - FIXATION TERRITORIALE DES REMUNERATIONS MINIMALES

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective territoriale des entreprises de la métallurgie, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la Convention Collective territoriale des entreprises de la métallurgie de l'Aisne.

12.1 - Application du barème territorial de Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH)

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

12.2 - Fixation territoriale de Garanties de Rémunération Effective (GRE)

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective territoriale des entreprises de la métallurgie de l'Aisne, les Garanties de Rémunération Effective correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur, feront l'objet d'une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord. Ces Garanties de Rémunération Effective sont fixées par année civile.

La Garantie de Rémunération Effective détermine, sauf garantie légale de salaire plus favorable, la rémunération annuelle en dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la Convention Collective territoriale prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de mensuels, c'est-à-dire l'article 17 des Dispositions Générales.

Les Garanties de Rémunération Effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des Garanties de Rémunération Effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie mensuels et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la Convention Collective des entreprises de la métallurgie de l'Aisne,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la Convention Collective des entreprises de la métallurgie de l'Aisne,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent article, seront exclus de l'assiette de vérification :

- la participation et l'intéressement, qui n'ont pas légalement le caractère de salaire,
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

L'employeur devra apurer les comptes individuels en fin d'année.

Il procédera également à un contrôle de la situation à l'échéance du 1^{er} semestre de l'année de telle façon qu'aucun déséquilibre significatif ne pèse dans les ressources comparées des 1^{er} et 2nd semestres, compte tenu des modes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise.

L'employeur informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant bénéficié des Garanties de Rémunération Effective. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

En cas d'absence du salarié pendant l'année considérée pour quelque cause que ce soit (telle que maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied...), il y aura lieu :

- d'une part d'ajouter aux salaires bruts la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,
- d'autre part d'exclure toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur et par la Sécurité Sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Dans le cas du départ ou de l'arrivée du salarié en cours d'année, les garanties de rémunération effective s'appliquent au prorata du temps de présence dans l'entreprise.

Les garanties de rémunération effective incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.

Article 13 - PRIME D'ANCIENNETE

Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes :

Cette prime est calculée en appliquant à la Rémunération Minimale Hiérarchique, garantie à l'intéressé par la présente Convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

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

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte, de ce fait, les majorations pour heures supplémentaires. Elle prend effet au 1er jour du mois suivant celui de la date d'embauche.

Article 14 - INDEMNITE D'EMPLOI

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques, les Garanties de Rémunération Effective et la classification, prévues en annexe à la présente Convention, tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque établissement compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc..., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 15 - TRAVAIL POSTE - TRAVAIL EN SERVICE CONTINU - TRAVAIL EN SERVICE SEMI-CONTINU

15.1 - Définitions

1) On appelle travail posté, l'organisation dans laquelle un mensuel effectue son travail journalier d'une seule traite, en équipes successives, soit le matin, soit l'après midi.

2) On entend par travail en service continu, l'organisation dans laquelle un service fonctionne durant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, de jour et de nuit.

3) On entend par travail en service semi-continu, l'organisation dans laquelle un service fonctionne 24 heures par jour, mais est arrêté le dimanche et, généralement, les jours fériés.

15.2 - Travail posté

Les mensuels assurant leur travail d'une seule traite, soit le matin, soit l'après-midi, en équipes successives, bénéficieront d'une indemnité équivalente à une demi-heure de la Rémunération Minimale Hiérarchique qui leur est applicable. Il est rappelé qu'une pause obligatoire doit être respectée selon les dispositions légales en vigueur.

Cette indemnité sera également payée aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont notoirement décalés par rapport aux horaires normaux de travail de jour.

Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas de travail comportant techniquement de longs et fréquents arrêts (ex : laminage, tréfilage, chargements périodiques des fours...).

15.3 - Travail en continu et semi-continu

a) Prime d'incommodité

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation de postes, comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures selon l'option de l'entreprise, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 4, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 20 % de la Rémunération Minimale Hiérarchique de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Il est entendu qu'il n'y a pas « nécessité technique » dans le cas où l'organisation du travail par équipes successives ne résulte pas de la technique d'un cycle de fabrication, mais a pour seul but d'accroître la production avec un matériel ou un outillage donné.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte de tout autre avantage ayant le même objet dans l'entreprise.

b) Indemnité de panier de nuit

Les mensuels effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant minimum est fixé selon le barème ACOSS de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé l'horaire normal de jour en vigueur dans l'entreprise, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

c) Arrêt-repos

Il est rappelé qu'une pause obligatoire doit être respectée selon les dispositions légales en vigueur.

Il sera versé au mensuel une indemnité équivalente à une 1/2 heure de la RMH qui lui est applicable.

Article 16 - MAJORATIONS POUR HEURES EXCEPTIONNELLES

16.1 - Heures exceptionnelles le jour de repos hebdomadaire

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

16.2 - Heures exceptionnelles de jour férié

Si un mensuel travaille exceptionnellement un jour férié chômé et payé, chaque heure exceptionnelle sera majorée de 50 %.

En outre, à titre de compensation, le mensuel bénéficiera, à son choix :

- d'une journée de repos compensateur, indépendamment du nombre d'heures travaillées ce jour ;
- ou d'une indemnité supplémentaire, correspondant au salaire d'une journée normale de travail, définie par rapport à l'horaire collectif affiché ou par rapport à l'horaire contractuel, s'il est inférieur.

16.3 - Heures exceptionnelles de nuit

Lorsque les horaires de travail habituels ne comportent pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures, selon l'option préalable de l'entreprise, bénéficieront d'une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à condition que leur nombre soit au moins égal à 4.

16.4 - Prolongation de la journée de travail

Pour les mensuels qui, après avoir travaillé l'horaire normal de jour en vigueur dans l'entreprise, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires sera payée pour les heures effectuées après 22 heures. Cette prolongation de travail donnera également droit, après 23 heures, à l'indemnité de panier prévue à l'article 15.3 b ci-dessus.

Article 17 - BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions du Code du travail.

Article 18 - COMMUNICATION DES ELEMENTS DE SALAIRE

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination de sa paie.

Il pourra, dans ces mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de sa paie ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 - CONGES PAYES ANNUELS

La durée totale du congé payé annuel dont bénéficiera le mensuel sera de 30 jours ouvrables, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Les durées minimale et maximale du congé principal sont fixées respectivement à 12 et 24 jours ouvrables.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie aura perçu les indemnités prévues à l'article 22 du présent avenant, sera assimilé à du temps de travail effectif.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, s'il reprend son poste avant le 31 octobre, pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions. La maladie survenant en cours de congés payés ne modifie pas le cours des congés.

L'indemnité de congé est égale au 10ème de la rémunération totale de l'intéressé, au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée sur la base de la durée effective de travail de l'établissement.

Les salariés bénéficieront d'un congé supplémentaire de :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour de la période d'acquisition appliquée par l'entreprise.

Ces jours supplémentaires ne pourront être accolés au congé principal et ne pourront donner lieu à attribution de jours de congé de fractionnement.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1^{er} jour de la période d'acquisition appliquée dans l'entreprise, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 24 jours. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un mensuel absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de 2 jours ouvrés et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 20 - PRIME DE VACANCES

Les mensuels inscrits dans l'entreprise au 31 mai, auront droit, prorata temporis par mois entier, à un complément annuel de rémunération qui devra être versé au moment du départ en vacances ou au moment du paiement des congés payés. Le montant de ce complément est déterminé par avenant à la Convention Collective.

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.

Au cas où il existerait déjà dans l'entreprise des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit auraient le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - du complément annuel visé aux 2 premiers alinéas.

Pour les salariés qui, dans la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, auraient totalisé plus de 30 journées d'absence, le complément annuel subira une réduction proportionnelle à la durée des absences, quels qu'en soient les motifs.

Il ne sera toutefois pas tenu compte des absences n'affectant pas la durée des congés payés, c'est-à-dire :

- les journées de congés payés de la période précédente,
- le congé de maternité,
- les périodes non rémunérées des congés de formation économique, sociale et syndicale, et des stages de formation des cadres d'animateurs pour la jeunesse,
- la période limitée à une durée ininterrompue d'une année pendant laquelle le contrat de travail a été suspendu pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux,
- les absences pour maladie dans la limite du temps pendant lequel sont versées les indemnités complémentaires prévues à l'article 22 du présent avenant
- les congés exceptionnels pour événements de famille.

Article 21- ABSENCES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

A l'occasion d'événements familiaux, au sens légal du terme, les mensuels bénéficieront, sur justification d'état-civil, des autorisations d'absence suivantes :

- | | |
|--|--------------------------|
| - Mariage du salarié..... | 5 jours |
| - Mariage d'un enfant..... | 1 jour |
| - Naissance d'un enfant | 3 jours pour le conjoint |
| - Décès du conjoint..... | 5 jours |
| à prendre par demi-journée complète, indépendamment de la durée de celle-ci, et dans un délai de 30 jours. | |
| - Décès d'un enfant | 3 jours |
| - Décès du père, de la mère, du beau-père,
de la belle-mère, du frère, de la sœur,
du grand-père, de la grand-mère | 2 jours. |

Ces absences n'entraîneront aucune réduction de rémunération et doivent être prises le jour qui coïncide avec l'événement familial, le précède ou le suit.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base moyenne horaire des 2 dernières périodes de paie.

Article 22 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

En cas de maladie ou d'accident, les mensuels recevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières dues par les organismes de Sécurité Sociale et de Prévoyance (ces indemnités journalières sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié) pour la quotité correspondant aux cotisations patronales dans les conditions ci-dessous et sous réserve :

- que la maladie ou l'accident soit dûment constaté par certificat médical et justifié dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, et contre-visite s'il y a lieu,
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale,
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans les pays de l' Union Européenne.

ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT	APPOINTEMENTS (1) moins PRESTATIONS	
	100 % A - P	75 % A - P
Après 1 an de présence	45 jours calendaires	+ 30 jours calendaires
Après 5 ans de présence	60 jours calendaires	+ 40 jours calendaires
Après 10 ans de présence	75 jours calendaires	+ 50 jours calendaires
Après 15 ans de présence	90 jours calendaires	+ 60 jours calendaires
Après 20 ans de présence	105 jours calendaires	+ 70 jours calendaires
Après 25 ans de présence	120 jours calendaires	+ 80 jours calendaires
Après 30 ans de présence	135 jours calendaires	+ 90 jours calendaires

(1) - Appointements : A
Prestations : P

A - P = Différence entre les appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et de Prévoyance.

Pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnisation prévue par le présent article, il sera tenu compte de la durée des missions de travail temporaire accomplies par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois ayant précédé son embauche par celle-ci.

Il est rappelé que le contrat de travail temporaire ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence dans l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs arrêts maladie sont accordés au mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

En ce qui concerne la maladie d'un mensuel étalée sur deux années, les principes à appliquer sont les suivants :

- la durée de l'indemnisation joue d'abord par maladie,
- la durée de l'indemnisation est renouvelée chaque premier janvier.

Ainsi, même à cheval sur deux années civiles, une même maladie ne peut donner lieu à une indemnisation d'une durée supérieure à celles prévues ci-dessus.

Les salariés en mission dans un pays étranger, hors Union Européenne, devront être couverts dans les mêmes conditions que s'ils étaient sur le territoire métropolitain.

Pendant le cours de la maladie, les employeurs s'efforceront de faciliter la reprise du travail à temps partiel des salariés médicalement autorisés.

Article 23 - INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dans les 3 jours par certificat médical et contre-visites s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'employeur ne pourra engager une procédure de rupture du contrat de travail qu'à l'issue de la période couverte par le paiement des indemnités complémentaires versées par l'employeur pour assurer le salaire à 100 % ou à 75 %. Toutefois, le licenciement ne pourra avoir lieu avant les 6 premiers mois d'absence continue, qui seront portés à 12 mois pour les accidents du travail. Cette rupture ne pourra intervenir que pour un motif étranger à la maladie.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant une durée d'un an.

Article 23 bis - PREVOYANCE

Les salariés bénéficient de la couverture Prévoyance selon les dispositions de l'accord figurant en annexe.

Article 24 - CONGE DE MATERNITE ET CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Le congé de maternité et le congé parental d'éducation sont réglés conformément aux dispositions légales.

En cas de licenciement économique pendant le congé parental d'éducation, l'employeur devra verser l'indemnité de préavis. En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois dans un emploi équivalent avec maintien des avantages acquis au moment de son départ.

Article 25 - CONGE POUR SOIGNER UN PARENT MALADE

Il sera accordé au père ou à la mère sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner l'enfant ou le parent malade dont il a la charge légale.

Article 26 - PERIODE MILITAIRE

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Les salariés convoqués en vue de l'appel de préparation à la défense nationale et présents à leur travail la veille de la présélection, bénéficieront en cas de perte de salaire, d'une indemnité équivalente, sur justification et dans la limite maximum de 2 jours.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 - PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la durée du préavis, après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 2 semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I,
- 1 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III,
- 2 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV,
- 3 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à deux mois après 2 ans de présence continue.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'accord collectif national en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans les autres cas de licenciement, au cours du préavis, lorsque l'intéressé aura trouvé un nouvel emploi :

- avant que la moitié du préavis ne soit exécutée, il pourra quitter l'entreprise avant le terme de celui-ci, avec l'accord de l'employeur ;
- après que la moitié du préavis ait été exécutée, il pourra quitter l'entreprise avant le terme de celui-ci sous réserve d'en avoir informé son employeur.

Dans ces cas, l'indemnité prévue à l'alinéa 3 ne sera pas due.

Durant la période de préavis, le mensuel licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures au maximum si le préavis est de 2 semaines,
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'1 mois.

Ce temps d'absence est apprécié au prorata du temps de travail pour le salarié à temps partiel.

Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 28 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

28.1 - Règles générales :

Il sera alloué aux mensuels licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- si le salarié a entre 2 ans révolus d'ancienneté et cinq ans d'ancienneté, 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- si le salarié a au moins 5 ans d'ancienneté révolus, 2/10^{ème} de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10^{ème} de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Pour les mensuels dont les fonctions correspondent au niveau V, la majoration prévue à l'alinéa précédent sera acquise après 5 ans d'ancienneté dans le poste de niveau V.

En cas de licenciement pour motif économique, cette indemnité sera comparée à l'indemnité légale applicable. Il conviendra de retenir le montant le plus favorable.

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 de la moyenne mensuelle de la rémunération des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif, selon la formule la plus favorable, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant. Les compléments de rémunération à échéance différée ou à échéance annuelle devront être appréciés en termes mensuels.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois maximum.

28.2 - Majoration pour licenciement collectif économique

En cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le montant de cette indemnité résultant de cet article sera majoré de 20%.

Toutefois, ne peut prétendre à cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel qui peut bénéficier d'un dispositif légal, de branche ou d'entreprise, lui permettant de faire liquider sans abattement une pension de retraite ;
- le mensuel réunissant les conditions de liquidation d'une retraite à taux plein.

28.3 - Dispositions particulières en cas de licenciement collectif d'ordre économique

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de 6 mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant 6 mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle recherchera, en liaison avec la chambre syndicale régionale, à assurer le reclassement dans les conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article 29 - DEPART A LA RETRAITE

29.1 - Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Sans préjudice des dispositions de l'article L 122-14-13, alinéa 2, du Code du Travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/2 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 1 mois 1/2 après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 2 mois 1/2 après 20 ans ;
- 3 mois après 25 ans ;
- 3 mois 1/2 après 30 ans ;
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L 351-1-1 et L 351-1-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, c'est-à-dire 2 semaines, quelle que soit l'ancienneté.

29.2 - Mise à la retraite avant 65 ans

A - La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L 351-1 du Code de la Sécurité Sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du Code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L 321-1 du Code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L 122-14-13, alinéa 2, du Code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 1,5 mois après 5 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, c'est-à-dire :

- pour une ancienneté inférieure à 6 mois : 2 semaines ;
- pour une ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- pour une ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.

B - La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L 351-1 du Code de la Sécurité Sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L 351-1-1 et L 351-1-3 du même Code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du Code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L 321-1 du Code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d' 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L 122-14-13, alinéa 2, du Code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 1,5 mois après 5 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, c'est-à-dire :

- pour une ancienneté inférieure à 6 mois : 2 semaines ;
- pour une ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- pour une ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.

ARTICLE 30 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Les clauses de non-concurrence devront faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié intéressé à défaut de figurer dans le contrat de travail.

Elles doivent être limitées dans le temps et dans l'espace, sans pouvoir excéder 2 ans, et prévoir une contrepartie financière.

L'employeur pourra libérer le salarié de la clause de non concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans les 15 jours qui suivent la date de sortie des effectifs par le salarié.

La contrepartie financière cesse d'être due en cas de violation de la clause par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être demandés.

La contrepartie financière est constituée d'une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10ème de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

APPLICATION ET DEPOT

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2008.

Il est déposé par la partie la plus diligente et conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006 (JO du 20 mai 2006).

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L 132-2-2, IV, du Code du travail.

Fait à Saint-Quentin, le 29 avril 2008