

AVENANT en DATE du 30 octobre 2008

**à la CONVENTION COLLECTIVE des INDUSTRIES METALLURGIQUES,
MECANIQUES, ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES et CONNEXES du CHER**

ENTRE

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Cher

d'une part

ET

La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

La Confédération Française Démocratique du Travail

La Confédération Générale des Cadres et de l'Encadrement

La Confédération Générale des Travailleurs

d'autre part

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

A la suite des réunions paritaires des 26 mai, 03 juillet, 02 octobre et 21 octobre 2008 tenues en présence des représentants CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO, les parties sont convenues de mettre à jour la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes du Cher en apportant les modifications suivantes :

PREAMBULE

L'alinéa 5, qui institue une obligation de rencontre paritaire est transféré en première partie de l'article 12, b, des *Dispositions générales*.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 10 - Champ d'application professionnel et territorial

Au 2^e alinéa, à la 1^{ère} ligne, avant le mot « *établissements* » les mots « *entreprises et* » sont ajoutés. Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« *Entrent dans le champ d'application les entreprises et établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe II* ».

Article 11 - Salariés visés

Au 1^{er} alinéa, avant le mot « établissements », les mots « entreprises et » sont ajoutés.

Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Sont visés par la présente Convention Collective les salariés travaillant dans les entreprises et établissements définis à l'article 10, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel ».

L'alinéa 2 est complété et modifié pour être rédigé comme suit :

« Les voyageurs - représentants- placiers, les ingénieurs et cadres, les travailleurs à domicile et les apprentis pourront se prévaloir des dispositions générales figurant dans la présente Convention ».

Article 12 - Durée - Révision – Dénonciation

a) Durée

Le contenu du paragraphe est remplacé par :

« La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. », l'alinéa 2 étant supprimé.

b) Révision

Au début de ce paragraphe, la phrase suivante est ajoutée :

« Les parties signataires se rencontreront annuellement afin de vérifier la conformité de la présente Convention Collective avec les documents réglementaires et conventionnels en vigueur ».

La première phrase du paragraphe actuellement rédigée : *« au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit »* est remplacée par les termes :

« La Convention pourra faire l'objet d'une demande de révision partielle par chaque partie signataire par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée de propositions écrites sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard ». Le reste du paragraphe demeurant inchangé.

c) Dénonciation

• A l'alinéa 1^{er}, dans la 1^{ère} phrase, les mots « d'un mois » sont remplacés par « de trois mois ». Cette phrase est donc désormais rédigée comme suit :

« la Convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception ».

• A l'alinéa 1^{er}, dans la 2^{ème} phrase, les mots « l'organisation syndicale » sont suivis par « - de salariés ou d'employeurs - » et les mots « de la Direction du travail » sont remplacés par « des services du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ». Cette phrase est donc désormais rédigée comme suit :

« La dénonciation sera notifiée par l'organisation syndicale - de salariés ou d'employeurs - aux autres signataires de la convention et donnera lieu à dépôt auprès des services du Ministre chargé du travail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

• La phrase suivante de l'alinéa 1^{er} « *Pendant la durée de ce préavis, les parties signataires s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out* » est supprimée.

• L'alinéa 3 du paragraphe c) actuellement rédigé : « *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 d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective* », est remplacé par les termes suivants :

« Si la Convention Collective est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective destinée à la remplacer, ou pendant le délai légal d'un an prévu à l'article L.2261-10 (ancien article L132-8) du code du travail à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention collective ».

Article 14 - Avantages acquis

L'alinéa 2 rédigé : « *De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur* » est remplacé par les termes suivants et placé en début d'article :

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

L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit et devient l'alinéa 2 :

« Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le plus grand nombre de salariés que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention ».

L'alinéa 3 est conservé.

Article 15 - Dépôt de la convention

Alinéa 1^{er} : les mots « *l'article L.132-1 du code du travail* » sont remplacés par « *l'article L.2221-2 (ancien article L132-1) du code du travail* ». Cet alinéa est donc rédigé comme suit :

« La présente Convention établie en vertu de l'article L.2221-2 (ancien article L132-1) du code du travail sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires ».

L'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Elle sera déposée auprès des services du Ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de prud'hommes de Bourges, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

A la suite de l'article 15 précité, il est ajouté un nouvel article :

« Article 16 - Commission paritaire d'interprétation

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

1) Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs

organisations respectives et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre syndicale patronale.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations dispose d'une voix.

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

2) Fonctionnement de la Commission

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

La Commission se réunit à la demande écrite et motivée de l'une des organisations membres de la Commission, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

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

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

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

Article 20 - Embauchage

Le contenu de cet article est remplacé par :

« Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils peuvent recourir à l'embauche directe.

Le personnel de l'entreprise sera tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de reclassement personnalisé bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai d'un an à partir de cette date ».

Article 30 - Catégories professionnelles

Cet article est supprimé dans les « Dispositions générales », son titre est remplacé par « **Classifications** » et il est placé dans l'avenant « Mensuels » sous le numéro 22-1.

Article 31 – Rémunérations minimales hiérarchiques

Article 32 – Garantie territoriale de rémunération effective

Les articles 31 et 32 sont supprimés et remplacés par un *article 30* intitulé « *Salaires minima garantis* » libellé comme suit :

« Article 30 – Salaires minima garantis »

Les salaires minima conventionnels garantis des salariés visés à l'article 11 des Dispositions Générales figurent dans les annexes, accords ou conventions qui leurs sont applicables selon les champs d'application respectifs de ces textes».

Article 40 – Durée du travail

Dans le 1^{er} alinéa, le terme « *légales* » est remplacé par « *législatives* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les Industries des Métaux ».

Dans le 3^{ème} alinéa, il sera tenu compte du changement de dénomination de l'UIMM pour adopter « *Union des Industries et Métiers de la Métallurgie* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'UNION des INDUSTRIES et METIERS de la METALLURGIE, et les organisations syndicales de salariés ».

Article 41 – Hygiène et sécurité et conditions de travail

Le terme « *légales* » est remplacé par « *législatives* » dans le 5^{ème} alinéa suivi de « *et réglementaires* ». La phrase correspondante est donc désormais rédigée comme suit :

« Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ».

Article 42 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

La phrase suivante est ajoutée à la fin du 1^{er} alinéa : « *Ils bénéficient des dispositions protectrices particulières prévues par le code du travail pour les jeunes travailleurs* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« 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 mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux. Ils bénéficient des dispositions protectrices particulières prévues par le code du travail pour les jeunes travailleurs ».

Les autres alinéas sont supprimés.

Article 43 - Travail des femmes

Dans l'alinéa 1^{er}, les termes « à la loi » sont remplacés par les termes « aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. » Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. »

Les autres dispositions de l'article sont supprimées et remplacées par :

« Article L1225-7 (ancien article L122-25-1) du code du travail :

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Article L1225-9 (ancien article L122-25-1-1) du code du travail :

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'Article L3122 31, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Article L1225-12 (ancien article L122-25-1-2) du code du travail :

L'employeur propose à la salariée qui occupe un poste de travail l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état :

1° Lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

2° Lorsqu'elle a accouché, compte tenu des répercussions sur sa santé ou sur l'allaitement, durant une période n'excédant pas un mois après son retour de congé postnatal.

Article L1225-16 (ancien article L122-25-3) du code du travail :

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'Article L2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. »

Article 44 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Le premier alinéa actuellement rédigé : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions du Code du Travail », est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« Conformément aux articles L. 1142-1 et suivants (anciens articles L 123-1 et suivants) et L.3221-2 et suivants (anciens articles L140-2 et suivants) du code du Travail, et dans les limites définies par ces textes, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination ».

L'alinéa 2 rédigé « *Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 79 des dispositions générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun* » est supprimé.

L'alinéa 3 est maintenu.

Article 45 - Personnes handicapées

Les termes « *Personnes handicapées* » dans le titre de cet article sont remplacés par les termes « *Travailleurs handicapés* ».

Les deux alinéas de cet article sont supprimés et remplacés par deux autres alinéas, l'article étant désormais rédigé comme suit :

« Article 45 – Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises ou établissements à cette catégorie de salariés.

Les employeurs s'engagent à rechercher les mesures appropriées, en vue d'assurer l'insertion dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés notamment par l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ».

Article 46 - Travail temporaire

Les termes « *Conformément aux dispositions légales* » dans le 2^{ème} alinéa sont supprimés, cet alinéa étant désormais rédigé comme suit :

« 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 de travail. »

Article 50 - Apprentissage

Il est ajouté à la fin du 1^{er} alinéa « *et par les dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par le Code du Travail et par les dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi ».

Deux nouveaux articles sont insérés à la suite de l'article 70 libellés comme suit :

« Article 70.1 - Déroulement de carrière

L'exercice d'un mandat syndical ne peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Article 70.2 - Droit de saisine des syndicats

Toute organisation syndicale représentative pourra proposer une négociation sur le sujet de son choix. Dans ce cas, elle devra fournir aux autres organisations syndicales et à l'organisation patronale, un projet de texte joint à sa demande d'organisation d'une rencontre paritaire. »

Article 73 - Commissions paritaires

La phrase suivante est ajoutée à la fin du 1^{er} alinéa : « *Le montant des frais de déplacement engagés, aller et retour, sera également supporté par l'employeur* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. Le montant des frais de déplacement engagés, aller et retour, sera également supporté par l'employeur ».

Article 74 - Nombre des délégués du personnel

Dans le premier alinéa le mot « *légales* » est remplacé par les mots « *législatives et réglementaires* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

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

Dans le 2^{ème} alinéa, le terme « *l'article L431-1-1* » est remplacé par « *l'article L2326-1, ancien article L431-1-1, du code du travail* ».

Dans le 6^{ème} alinéa, le terme « *l'article L423-1* » est remplacé par « *l'article L2314-1, ancien article L423-1, du code du travail* » et le terme « *l'article R423-1* » est remplacé par « *l'article R2314-1, ancien article R423-1, du code du travail* ».

Dans le 7^{ème} alinéa, le terme « *l'article R423-1* » est remplacé par « *l'article R2314-2, ancien article R423-1, du code du travail* ».

Article 75 - Préparation des élections

Dans le deuxième alinéa, les termes « *le mois* » sont remplacés par les termes « *dans la quinzaine* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués. »

Dans le 7^{ème} alinéa, les termes « *six jours francs* » sont remplacés par « *dix jours calendaires* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Les candidatures devront être déposées auprès de la Direction au plus tard dix jours calendaires avant la date fixée pour les élections pour le premier tour, et trois jours pour le second tour sauf autre disposition prévue par le protocole d'accord. »

Article 76 - Bureau de vote

Dans le 2nd alinéa, les termes « un salarié désigné par la Direction » sont remplacés par « un salarié, électeur, choisi d'un commun accord par l'employeur et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord préélectoral. » Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié, électeur, choisi d'un commun accord par l'employeur et les organisations syndicales signataires du protocole d'accord préélectoral. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative. »

Article 78 - Comités d'entreprise

Dans le premier alinéa, les mots « œuvres sociales » sont remplacés par les mots « activités sociales et culturelles ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Pour la réglementation des comités d'entreprises, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. »

Dans le deuxième alinéa, la référence à « la loi du 2 août 1949 » est remplacée par la référence à « l'article L2323-86 (ancien article L432-9) du code du travail ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L2323-86 (ancien article L432-9) du code du travail 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. »

Article 79 – Différents collectifs -conciliation

Le dernier alinéa rédigé « Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out » est supprimé.

Deux articles sont rajoutés à la suite de l'article 79 :

« Article 79.1- Non- discrimination

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à 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 formation, de reclassement, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, 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 79.2 - Information sur le droit conventionnel

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés sur leurs droits conventionnels, ils conviennent de promouvoir l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

En vertu de cet accord, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie met à la disposition des entreprises de la branche au profit des représentants du personnel, des syndicats et des salariés, un espace sur son site Internet dédié aux conventions et accords, interprofessionnels ou professionnels, nationaux et territoriaux. Cet espace, accessible à l'adresse www.uimm.fr sous la rubrique « Textes conventionnels », donne accès à l'ensemble des conventions et accords collectifs considérés, ainsi qu'à leurs mises à jour et avenants éventuels ».

AVENANT « MENSUELS »

**CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION –
NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le titre de ce chapitre 1 est remplacé par « *Champ d'application et objet* ».

« CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET »

CHAPITRE 2 - CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

Article 21 - Période d'essai

Le 1^{er} alinéa actuellement rédigé « *La période d'essai, pour le contrat à durée indéterminée, sera de :*

- *trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au 3^e ou au 2^e échelon du niveau V*
- *deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au 1^{er} échelon du niveau V ou du niveau IV*
- *d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II*
- *deux semaines pour les mensuels du niveau I »*

est remplacé par les termes suivants :

« *La période d'essai, pour le contrat à durée indéterminée, sera de :*

Filières et niveaux	Durée de la période d'essai
niveau I à IV – filière ouvriers niveau I à III – filière administratifs et techniciens	Période initiale : 2 mois Prolongation en cas de nécessité technique : 2 mois soit 4 mois au total
niveau III à V – filière agents de maîtrise niveau IV à V – filière administratifs et techniciens	Période initiale : 3 mois Prolongation en cas de nécessité technique : 3 mois soit 6 mois au total

L'alinéa 2 actuellement rédigé « *Elle pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.* » est remplacé par les termes suivants :

« *Elle pourra être prolongée d'autant, en cas de nécessité technique, sous réserve d'un accord écrit entre les parties conclu avant la fin de la période d'essai initiale* ».

Le 3^{ème} alinéa actuellement rédigé « *Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de un mois (3^e et 2^e échelons niveau V), quinze jours (1^{er} échelon niveau V et niveau IV), six jours (niveaux III et II).* » est supprimé et remplacé par un nouvel alinéa 3 libellé comme suit :

« La période d'essai peut être rompue moyennant le respect du préavis suivant :

	Délai de préavis	
	Rupture de la période d'essai par l'employeur	Rupture de la période d'essai par le salarié
	Période d'essai d'une durée inférieure à une semaine	
	sans délai	24 heures
	Période d'essai d'une durée supérieure à une semaine	
présence inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
présence supérieure ou égale à 8 jours et inférieure ou égale à 1 mois	48 heures	48 heures
présence supérieure à 1 mois inférieure ou égale à 3 mois	2 semaines	48 heures
présence supérieure à 3 mois	1 mois	48 heures

Le préavis peut être remplacé par une indemnité correspondante. Il peut être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. »

Article 22 - Embauchage

Le 5^e tiret actuellement rédigé « éventuellement, la durée du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée limitée (remplacement temporaire d'un salarié malade ou empêché, ou pour la durée d'un travail déterminé. ..., par exemple). » ainsi que les 2^{ème} et 3^{ème} alinéas rédigés « Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette notification n'est pas acceptée par l'intéressé, son refus peut entraîner la rupture du contrat de travail, et le paiement par l'employeur des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis. Toutefois, l'employeur peut maintenir le salarié dans les conditions antérieures. » sont supprimés.

Trois nouveaux articles sont insérés à la suite de l'article 22 :

« Article 22.1 - Classifications

« Le classement des professions des salariés et les définitions de fonctions figurent en annexe à la présente Convention (ANNEXE III).

Article 22.2 - Modification du contrat de travail

A moins qu'elle n'ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d'un élément essentiel de celui-ci, décidée par l'employeur pour un motif économique dans le cadre de l'exercice régulier de son

pouvoir de direction, doit, préalablement, donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions législatives.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l'expiration du délai d'un mois, donnera lieu, sauf renonciation de l'employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail autres que celles visées à l'alinéa précédent sont soumises à l'accord exprès des parties au contrat de travail.

Article 22.3 – Contrat de travail à durée déterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat de travail, établi par écrit, comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L1242-2 (ancien article L122-3-1) du code du travail ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L4154-2 (ancien article L231-3-1) du code du travail, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'Article L1242-3 (ancien article L122-2) du code du travail, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Article 23 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

L'alinéa 1^{er} rédigé « *Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.* » est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« La maladie ou l'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne constituent pas, en eux-mêmes, une rupture du contrat de travail. Sauf cas de force majeure, toute absence pour maladie ou d'accident doit être portée à la connaissance de l'employeur dans les plus brefs délais ; par ailleurs, cette absence doit être justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit heures à compter de la date d'interruption du travail, sauf évènement indépendant de la volonté du salarié ».

La 1^{ère} phrase de l'alinéa 2 rédigée « *Sauf dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, qu'il s'agisse d'une absence prolongée ou d'absences fréquentes et répétées, pourra procéder au licenciement de l'intéressé.* » est supprimée et remplacée, la deuxième et la troisième phrase étant conservées. Cet alinéa est désormais rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur pourra être fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l'intéressé. Il ne pourra cependant pas être procédé à ce licenciement tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. (Voir article 65 – Indemnisation des absences pour maladie ou accident). Avant de décider d'un éventuel licenciement, l'employeur examinera au préalable les autres possibilités de remplacement appropriées à la fonction. »

Dans le 4^{ème} alinéa, le terme « *congédiement* » est remplacé par « *rupture* ». Cet alinéa est désormais rédigé comme suit :

« S'il remplit les conditions prévues à l'article 24 ci-après, le mensuel ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de rupture à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. »

Un alinéa supplémentaire est ajouté en fin d'article rédigé comme suit :

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

Article 25 - Préavis

Le 1^{er} alinéa rédigé « *Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :*

en cas de démission du salarié :

- *deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I*
- *un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III*
- *deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV et au premier échelon du niveau V*
- *trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au deuxième et troisième échelon du niveau V.*

en cas de rupture du fait de l'employeur :

- *avant six mois d'ancienneté dans l'entreprise: la durée des préavis est identique à celle appliquée en cas de démission du salarié.*
- *après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis sera portée à un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.*
- *après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis sera portée à deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II et III. »*

est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

Niveaux et échelons	Rupture à l'initiative de l'employeur	Démission du (de la) salarié(e)
Niveau V - 3 ^{ème} échelon	3 mois	3 mois
Niveau V - 2 ^{ème} échelon	3 mois	3 mois
Niveau V - 1 ^{er} échelon	2 mois	2 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveau III (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	1 mois
Niveau III (avant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	1 mois
Niveau II (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	1 mois
Niveau II (avant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	1 mois
Niveau I (à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	2 mois	2 semaines
Niveau I (à partir de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise)	1 mois	2 semaines
Niveau I (avant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise)	2 semaines	2 semaines

A l'alinéa 2, dans la deuxième phrase, le terme « congédié » est remplacé par « licencié ». Cette phrase est donc désormais rédigée comme suit :

« Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. »

A l'alinéa 8, les mots « délai de prévenance » sont remplacés par le mot « préavis ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées. »

Article 26 - Indemnité de licenciement

Le 1^{er} alinéa rédigé « *Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :*

- *à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,*
- *à partir de cinq années d'ancienneté : un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,*
- *pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté : il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans. »*

est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis qui ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra justifier d'une ancienneté minimale d'une année dans l'entreprise, l'ancienneté étant définie dans les conditions de l'article 34 du présent avenant « mensuels ».

Dans le 5^{ème} alinéa, les termes « *du contrat ou d'un usage constant* » sont remplacés par « *du contrat de travail, de la loi, des conventions et accords collectifs, d'un usage, ou d'un engagement unilatéral de l'employeur* » et la dernière phrase est supprimée. Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat de travail, de la loi, des conventions et accords collectifs, d'un usage, ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc ... ».

CHAPITRE 3 - REMUNERATION

Article 33 - Prime d'ancienneté

A l'alinéa 2, les mots « *au salaire mensuel minima garanti* » sont remplacés par « *à la rémunération minimale hiérarchique garantie* ». La phrase est donc désormais rédigée comme suit :

« 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 trois ans d'ancienneté*
- 4% après quatre ans d'ancienneté*
- 5% après cinq ans d'ancienneté*
- 6% après six ans d'ancienneté*
- 7% après sept ans d'ancienneté*
- 8% après huit ans d'ancienneté*
- 9% après neuf ans d'ancienneté*
- 10% après dix ans d'ancienneté*
- 11% après onze ans d'ancienneté*
- 12% après douze ans d'ancienneté*
- 13% après treize ans d'ancienneté*
- 14% après quatorze ans d'ancienneté*
- 15% après quinze ans d'ancienneté »*

Les autres alinéas ne sont pas modifiés.

Article 36 - Bulletin de paie

Les mots « - l'emploi du salarié » font l'objet d'un tiret et sont insérés après « - les noms et prénoms de l'intéressé, ».

CHAPITRE 4 – CONDITIONS DE TRAVAIL – PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

Article 43 - Travail des femmes

Le titre est complété par le mot « enceintes » après « Travail des femmes ». Il devient donc :

« *Article 43 - Travail des femmes enceintes* »

Au 3^e alinéa, les mots « de la loi du 11 juillet 1975 » sont remplacés par les mots « législatives et réglementaires en vigueur ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« *Les femmes enceintes pourront être temporairement affectées à un autre emploi conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.* »

Article 45 – Indemnité de panier

Au 1^{er} alinéa, les termes « de l'O3 » sont remplacés par « fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« *Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 20 heures et 4 heures bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de panier, dont le taux est fixé à 1,2 fois la rémunération minimale hiérarchique fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers divisée par 169.* »

Au 3^{ème} alinéa, les termes « le salaire horaire de l'O3 » sont remplacés par « la rémunération minimale hiérarchique fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers divisée par 151,67 heures ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« *Les mensuels travaillant en équipes successives de jour bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé à 0,5 fois la rémunération minimale hiérarchique fixée au niveau I coefficient 155 de la filière ouvriers divisée par 151,67 heures.*»

Article 47 - Majorations pour horaires spéciaux (Dimanche - Jours fériés)

Le mot « - Nuit » sera ajouté dans le titre à l'intérieur de la parenthèse après (Dimanche-Jours fériés). Il est désormais rédigé comme suit :

« *Article 47 - Majorations pour horaires spéciaux (Dimanche - Jour férié - Nuit)* »

CHAPITRE 5 - FORMATION - PROMOTION - INTERIM

Article 50 - Intérim

Le mot « *intérim* », qui figure dans le titre et deux fois dans le corps de l'article est remplacé par le mot « *remplacement* ». Le mot « *catégorie* », utilisé deux fois dans le corps de l'article, est remplacé par le mot « *classification* ». Cet article est donc désormais rédigé comme suit :

« Article 50 – Remplacement

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste supérieur pendant une période continue excédant deux mois recevra à partir du troisième mois, et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois-quarts de la différence entre les appointements minima de sa classification et les appointements minima de la classification du mensuel dont il assure le remplacement. »

Article 51 - Promotion

La 2^e phrase intitulée « *En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper* », est remplacée par la phrase suivante :

« En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera identique à celle qui aurait été applicable à une période d'essai pour l'emploi considéré ».

Dans la 3^e phrase, le mot « *essai* » est remplacé par les mots « *période probatoire* ».

La 4^e phrase est supprimée.

Cet article est donc désormais rédigé comme suit :

« Article 51 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions sur l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi; à cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera identique à celle qui aurait été applicable à une période d'essai pour l'emploi considéré. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

Un nouvel article sera inséré après l'article 51 rédigé comme suit :

« Article 52 - Formation

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent leur attachement au développement de la formation dans la branche à travers, notamment, l'apprentissage industriel, les contrats et périodes de professionnalisation, la mise en œuvre du droit individuel à la formation, les certificats de qualification professionnelle de la métallurgie (C.Q.P.M.), la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Elles réaffirment le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation de l'industrie et de ses salariés au monde de demain, ainsi que la nécessaire implication des Comités d'entreprise en ce domaine, conformément à la législation en vigueur. »

CHAPITRE 6 - CONGES - MALADIE - SERVICE NATIONAL - DEPLACEMENTS -CHANGEMENT DE RESIDENCE

Article 60 - Congés annuels payés

Le 6^{ème} alinéa actuellement rédigé « *Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondante au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions.* » est supprimé et remplacé par les termes suivants :

« Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congés, conserve son droit à prendre effectivement ses congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. Dans le cas où le salarié n'a pas pu exercer son droit à congés payés du fait d'une maladie s'étant prolongée pendant toute la période de prise des congés, il bénéficiera à son retour d'une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions ».

Au 7^{ème} alinéa, le mot « quatre » est remplacé par le mot « cinq ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin, et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. »

Article 62 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

Dans le tableau, après la ligne décès du conjoint est ajoutée une ligne libellée comme suit : « *décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : deux jours* (dans la colonne sans condition d'ancienneté) et *deux jours* (dans la colonne après un an d'ancienneté) »

A la 2^{ème} ligne du tableau, après les mots « *naissance d'un enfant au foyer* », les mots « *ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption* » sont ajoutés.

Le 1^{er} alinéa de cet article est donc désormais rédigé comme suit : « *Les mensuels auront droit, sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :*

	Sans condition d'ancienneté	Après un an d'ancienneté
mariage du salarié	quatre jours	une semaine
naissance d'un enfant au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	trois jours	trois jours
mariage d'un enfant	un jour	un jour
décès du conjoint	deux jours	trois jours
décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	deux jours	deux jours
décès d'un enfant	deux jours	deux jours
décès du père, de la mère	un jour	deux jours
décès du beau-père, de la belle-mère	un jour	un jour
décès d'un frère ou d'une sœur	un jour	un jour

Le reste de l'article n'est pas modifié.

Article 63 - Congés de maternité

Au 1^{er} alinéa, les mots « *et pris* » sont remplacés par « *pris et indemnisés* » et le mot « *légal* » est remplacé par « *législatives et réglementaires* ».

Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Les congés de maternité sont déterminés, pris et indemnisés conformément aux dispositions législatives et réglementaires. »

Les autres alinéas sont supprimés et trois nouveaux articles sont insérés après l'article 63 :

« Article 63.1 – Congé d'adoption »

A l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant, la mère et/ou le père adoptifs bénéficient d'un congé payé dont la durée totale est fixée conformément aux dispositions législatives.

Pendant la durée du congé d'adoption, l'intéressé recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations correspondant aux versements de l'employeur.

Pour bénéficier des présentes dispositions, l'intéressé doit justifier d'un an de présence continue dans l'entreprise.

Article 63.2 – Congé pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'Article L513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Article 63.3 – Congé de présence parentale

Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'Article L513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'Article L512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'Article L544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par décret. »

Article 64 - Congé post-natal et congé parental d'éducation

A l'alinéa 3, le membre de phrase suivant est supprimé : « *faute de quoi il sera considéré comme démissionnaire* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Le bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'il aura sollicité, sa volonté de reprendre son emploi. »

Article 66 - Service national

A l'alinéa 3, le membre de phrase suivant est supprimé : « *Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel* ».

Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Le départ au service militaire ne constitue pas en soi même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement. »

L'alinéa 4 qui commence par « *Le bénéfice ...* » et qui se termine par « *congédiement* » est supprimé.

A l'alinéa 5, le mot « *congédiement* » est remplacé par « *licenciement* ». Cet alinéa est donc désormais rédigé comme suit :

« Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. »

Article 67 - Déplacements

Dans la 1^{ère} phrase du 1^{er} alinéa, le membre de phrase suivant est supprimé : « *en rapport avec l'importance de ses fonctions* ».

Un 3^{ème} alinéa est ajouté libellé comme suit :

« Les conditions de déplacements sont régies par les dispositions de l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976. »

Cet article est donc désormais rédigé comme suit :

« Les déplacements par chemin de fer seront effectués en deuxième classe, et les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur; l'importance de ces frais dépendant du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme, ils seront donc fixés, sur le plan de l'entreprise, à un taux tel qu'ils puissent assurer au salarié des repas et une chambre dans des conditions correctes. En tout état de cause, les avantages accordés ne pourront être inférieurs à ceux prévus par l'accord national intervenu dans les industries des métaux sur les conditions de déplacements.

Un voyage sera payé dans les cas d'élections législatives, municipales et prud'homales.

Les conditions de déplacements sont régies par les dispositions de l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976.»

Article 68 - Changement de résidence

L'alinéa 3 rédigé « *Avant leur changement de résidence, les conditions de rapatriement des mensuels ainsi déplacés devront être précisées. Le salarié licencié pour faute grave ne pourra se prévaloir des engagements pris par l'entreprise pour son retour sous réserve des dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.* » est supprimé.

ARTICLE 2

Les dispositions de la Convention collective de la Métallurgie du Cher, autres que celles visées ci-dessus, ne sont pas modifiées.

ARTICLE 3

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le Champ d'application de la Convention Collective de la Métallurgie du Cher, les dispositions du présent avenant.

ARTICLE 4

Le présent avenant sera déposé à la Direction des Relations du Travail en deux exemplaires dans les conditions prévues à l'article D 2231-2 (ancien article L 132-10) du Code du Travail.

Pour l'Union des Industries et Métiers
de la Métallurgie du Cher

Pour la Confédération Générale du
Travail Force Ouvrière

Le Président,

P-Y. JESSET

M.

Pour le Syndicat des Métaux
CFE-CGC

Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail

M.

M.

Pour la Confédération Française
des Travailleurs Chrétiens

Pour la Confédération Générale
du Travail

M.

M.