



CHAMBRE **S**YNDICALE DES **I**NDUSTRIES **M**ÉTALLURGIQUES

MÉCANIQUES · **E**LECTRIQUES · **E**LECTRONIQUES DU **C**HER

**AVENANT
DU 10 NOVEMBRE 2000
RELATIF A LA
MISE A JOUR
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DE LA METALLURGIE DU CHER**

Pr. 5

JC TL RP

2 bis, rue Molière - B.P. 28
18001 BOURGES CEDEX
Téléphone : 02 48 69 74 80
Télécopie : 02 48 69 74 89
Adresse e-mail : csim18@wanadoo.fr

CHAMBRE SYNDICALE PATRONALE ADHÉRENTE A
L'UNION DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET MINIÈRES



Dispositions Générales

Chapitre 4 :

Art. 44 : Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Modifier l'intitulé et le contenu de cet article de la façon suivante :

art.44 : Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Au 1^{er} alinéa : 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.

Au 3^{ème} alinéa : Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective. *L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, dans le respect des dispositions relatives à la maternité.*

Chapitre 7 :

Article 74 - Nombre des délégués du personnel

Remplacer le contenu de l'article 74 par les dispositions suivantes :

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 ci-après .

« Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe le comité d'entreprise. »

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

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, lorsque l'assistance des délégués du personnel sera assurée par une personne étrangère au personnel de l'entreprise.

R.D

Je TC RP

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont autorisés à accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L.423-1 du Code du travail est fixé conformément aux dispositions des articles R.423-1 du Code du Travail, à savoir à la date de signature de la présente convention :

De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;

De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;

De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;

De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;

De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;

De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ;

De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;

De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ;

De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ;

A partir de 1000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Par dérogation aux dispositions de l'article R.423-1 du Code du travail, dans les entreprises de moins de deux cents salariés où il est fait application des dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

De 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;

De 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;


De 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;

De 125 à 149 salariés : six titulaires et six suppléants ;

De 150 à 174 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;

De 175 salariés à 199 salariés : huit titulaires et huit suppléants.

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou, dans les cas prévus à l'article L.435-1 du Code du travail, dans le cadre de chaque établissement distinct.

 JC TC RP

Avenant « Mensuels »

Chapitre 2 :

Art. 21 : Période d'essai

Supprimer le terme *licencié* dans le 5ème alinéa et le remplacer par les termes : « *dont le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur* ».

Art. 22 : Embauchage

Modifier le contenu du 1^{er} alinéa de cet article ainsi :

Tout engagement sera confirmé, au plus tard *dans les quinze jours suivant l'embauche*, par une lettre stipulant : (le reste de l'alinéa n'est pas modifié).

Modifier le contenu du 3^{ème} alinéa de cet article ainsi :

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.*

Art. 23 : Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

Modifier ainsi le contenu du 2^{ème} alinéa :

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.* 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.*

Modifier ainsi le contenu du 3^{ème} alinéa :

L'employeur qui aura *rompu le contrat de travail* par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

RS JC TC RP

Art. 27 : Indemnité de départ à la retraite

Remplacer le contenu actuel de cet article par les dispositions suivantes :

L'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans.

1. Régime général

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite égale à :

1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté à partir de deux ans,

1 mois ½ après 10 ans,

2 mois après 15 ans,

2 mois ½ après 20 ans,

3 mois après 25 ans,

3 mois ½ 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 en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au moins au délai de préavis prévu à l'article 25 ci-dessus.

2. Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui 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 cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;*
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;*
- 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.*

RP

JC TC RP

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un 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 de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, 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, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

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 :

1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté à partir de deux ans,

2 mois après 10 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.

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 moins au délai de préavis prévu à l'article 25 ci-dessus.

Art. 28 : clause de non concurrence

Dans cet article, remplacer les termes : « une maison concurrente » par « une entité juridique concurrente », « la maison » par « l'entité juridique » et les termes « de la maison qui vous emploie » par « de l'entité juridique qui vous emploie ».

Au 4^{ème} alinéa, remplacer les termes « au moment de l'annonce de cessation de contrat » par les termes « dans les 8 jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail ».

M.D

Je TC RP

Chapitre 3 :

Art. 35 : Heures supplémentaires

Remplacer le contenu de cet article par :

Les heures supplémentaires seront traitées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Art.36 : Bulletin de paie

Ajouter au texte actuel de l'article 36 les dispositions suivantes :

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours,
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail,
- le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, s'il y a lieu,
- le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale,
- en caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée,
- la convention collective applicable.

Art. 40 : Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

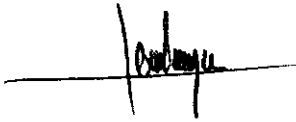
Modifier ainsi la rédaction du 3^{ème} alinéa :

« 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 *personnellement*, soit *en étant assisté* par un délégué du personnel, *ou, à défaut de délégué du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.* »

16.5
JC TC RP

Pour la Chambre Syndicale
de la Métallurgie du Cher

Le Président,



Ph. DORNBERGER

Pour la Confédération Générale
du Travail Force Ouvrière

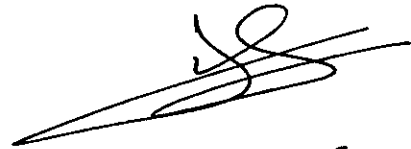


M. PALLOZ

Pour la Confédération Générale
des Cadres et de l'Encadrement

M.

Pour la Confédération Française
Démocratique du Travail



M. CAROUÉ

Pour la Confédération Française
des Travailleurs Chrétiens



M. COURTY

Pour la Confédération Générale
du Travail

M.