

**TABLE** (\*)

---

<i>Articles</i>	<i>SUJETS TRAITES</i>	<i>Pages</i>
-----------------	-----------------------	--------------

---

**A V E N A N T " M E N S U E L S "**

---

1 - Champ d'application .....		01
2 - Essai professionnel .....		01
3 - Période d'essai .....		01
4 - Embauchage .....		02
5 - Promotion .....		02
6 - Intérim .....		03
7 - Application du barème de Rémunérations Minimales Hiérarchiques .....		03
8 - Paiement au mois .....		04
9 - Jours fériés légaux .....		04
10 - Bulletin de paie - Communication des éléments du salaire .....		04
11 - Prime d'ancienneté .....		05
12 - Majoration des heures supplémentaires .....		05
13 - Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel de nuit, le jour de repos hebdomadaire légal ou un jour férié légal .....		06
14 - Majorations pour travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés .....		06
15 - Indemnité pour travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés .....		06
16 - Indemnité de panier .....		07
17 - Indemnité d'emploi .....		07
18 - Congés payés .....		07
19 - Congés exceptionnels pour événements familiaux .....		08
20 - Absences non justifiées .....		09
21 - Service National .....		09
22 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident .....		10
23 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail .....		11
24 - Congés de maternité - Congé post-natal .....		12
25 - Préavis .....		12
26 - Indemnité de licenciement .....		13
27 - Indemnité de départ en retraite .....		14
28 - Changement de résidence .....		16
29 - Déplacements .....		16
30 - Garantie de fin de carrière pour les ouvriers .....		17

---

(\*) Mise à jour n° 16 - Décembre 1983

## **A V E N A N T " M E N S U E L S "**

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

- 1 - 1 Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs 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.
- 1 - 2 Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "MENSUELS", à défaut de précision contraire.

### **ARTICLE 2 - ESSAI PROFESSIONNEL** (\*)

- 2 - 1 L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.
- 2 - 2 Toutefois, si le temps passé à cette épreuve est supérieur à une heure, il sera payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique applicable.

### **ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI** (\*)

- 3 - 1 A compter du 01 avril 1976, la durée de la période d'essai sera de :
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V,
  - 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ou au niveau III,
  - 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II.
- 3 - 2 Elle sera de deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord entre employeur et mensuel concernés.
- 3 - 3 Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

- 3 - 4 Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. 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 rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.
- 3 - 5 Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié 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 4 - EMBAUCHAGE** (\*)

- 4 - 1 Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :
- Le classement de l'intéressé en fonction de la classification applicable,
  - La rémunération minimale hiérarchique applicable, base 40 heures par semaine,
  - La rémunération réelle,
  - Le lieu où cet emploi doit être exercé.
- 4 - 2 Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une notification écrite.
- 4 - 3 Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le mensuel, son refus entraînera 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.
- 4 - 4 La lettre ou avis d'engagement devra indiquer en outre le numéro d'immatriculation de l'employeur à la Sécurité Sociale.

#### **ARTICLE 5 - PROMOTION**

- 5 - 1 En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'établissement et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'Accord National du 25 avril 1973 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.
- 5 - 2 En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à 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 du mensuel intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

**ARTICLE 6 - INTERIM** (\*)

- 6 - 1 Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale à 50 % de la différence entre sa rémunération minimale hiérarchique et celle du mensuel dont il assure l'intérim.
- 6 - 2 A partir du quatrième mois, cette indemnité sera portée à 75 % de la différence entre les deux rémunérations minimales hiérarchiques visées ci-dessus.

**ARTICLE 7 - APPLICATION DU BAREME DE REMUNERATIONS MINIMALES  
HIERARCHIQUES** (\*)

- 7 - 1 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
- 7 - 2 Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques 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 le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :
- Prime d'ancienneté prévue par la présente Convention Collective,
  - Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la Convention Collective,
  - Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.
- 7 - 3 En application du principe défini à l'alinéa 7 - 2 du présent article, seront exclues de l'assiette de vérification :
- Les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas 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.
- 7 - 4 Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 01 - Avril 1976  
n° 08 - Avril 1980  
n° 16 - Décembre 1983

**ARTICLE 8 - PAIEMENT AU MOIS**

- 8 - 1 Les mensuels seront payés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant approximativement pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.
- 8 - 2 La rémunération réelle mensuelle correspondra à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 Heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.
- 8 - 3 La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 40 heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.
- 8 - 4 S'ajouteront à la rémunération visée aux deux précédents alinéas les diverses primes, indemnités, majorations non comprises dans son calcul.
- 8 - 5 Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués au personnel.
- 8 - 6 En matière de rémunération du travail au rendement, les Organisations signataires appliqueront les dispositions du titre III, articles 16 à 19 de l'Accord National du 17 Mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail.

**ARTICLE 9 - JOURS FERIES LEGAUX**

- 9 - 1 Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.
- 9 - 2 Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés légaux demeurent applicables.

**ARTICLE 10 - BULLETIN DE PAIE - COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE**

- 10 - 1 A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R 143-2 modifié du Code du Travail.
- 10 - 2 En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

## ARTICLE 11 - PRIME D'ANCIENNETE (\*)

11 - 1 Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes :

11 - 2 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

11 - 3 Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

11 - 4 La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

## ARTICLE 12 - MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

12 - 1 Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

12 - 2 Ces majorations peuvent faire l'objet d'un forfait mensuel détaillé convenu entre l'employeur et son personnel, dès lors que ce forfait ne conduit pas à une rémunération inférieure à celle légalement due.

12 - 3 Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

**ARTICLE 13 - MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE LEGAL OU UN JOUR FERIE LEGAL**

- 13 - 1 Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 20 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.
- 13 - 2 Les heures de travail effectuées un jour férié légal ou le jour du repos hebdomadaire légal, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

**ARTICLE 14 - MAJORATIONS POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU SELON DES HORAIRES SPECIAUX IMPOSES**

- 14 - 1 Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des 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 22 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 20 % du salaire horaire.
- 14 - 2 Pour apprécier si cette majoration est perçue par le mensuel concerné, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

**ARTICLE 15 - INDEMNITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU SELON DES HORAIRES SPECIAUX IMPOSES**

- 15 - 1 Une indemnité d'une demi-heure de salaire sera accordée aux mensuels travaillant soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires :
- en équipes successives avec rotation des postes,
  - lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité ne comporte pas d'arrêt ou comporte un arrêt inférieur à une heure.

- 15 - 2 Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas d'une façon générale lorsque l'organisation ou la nature des travaux (tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four ... etc...) comportent techniquement de longues et fréquentes interruptions. Elles ne s'appliquent pas non plus lorsque les horaires normaux ou spéciaux définis ci-dessus sont effectués à la demande du personnel.

**ARTICLE 16 - INDEMNITE DE PANIER** (\*)

- 16 - 1 Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 Heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant est fixé à une fois et demie la base horaire de la rémunération minimale hiérarchique du niveau I 1er échelon.

**ARTICLE 17 - INDEMNITE D'EMPLOI** (\*)

- 17 - 1 Les rémunérations minimales hiérarchiques 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.
- 17 - 2 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.
- 17 - 3 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.
- 17 - 4 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 en entraînera la révision ou la suppression.
- 17 - 5 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 18 - CONGES PAYES**

- 18 - 1 Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée totale de QUATRE SEMAINES pour DOUZE MOIS de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence, soit DEUX JOURS OUVRABLES par mois de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.
- 18 - 2 L'indemnité de congé est égale au 1/12ème de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence ; à l'exception des primes et gratifications, même ayant un caractère obligatoire mais dont le montant n'est pas affecté par l'absence du salarié à l'occasion des congés payés ; les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement en application des articles L 223-4 et L 930-1 alinéa 6 du Code du Travail. Pour le calcul de la durée des congés payés, les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de deux mois, seront considérées comme périodes de travail effectif.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

- 18 - 3 L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.
- 18 - 4 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 de travailler.
- 18 - 5 Les femmes salariées de moins de 21 ans bénéficieront des dispositions de l'article L 223-5 du Code du Travail.
- 18 - 6 Les mensuels totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé porté à 2 jours après 20 ans, à 3 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté.
- 18 - 7 Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte-tenu des nécessités du service à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.
- 18 - 8 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 travail avant le 31 octobre, il pourra à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.
- 18 - 9 L'employeur pourra décider, après consultation du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, que le congé sera fractionné et que les JOURS DE CONGE EXCEDANT DEUX SEMAINES CONTINUES seront pris à une époque choisie à l'intérieur de la période légale du 1er mai au 31 octobre. S'ils sont pris en dehors de cette période, il sera fait application des dispositions de l'article L 223-8 du Code du Travail.

### **ARTICLE 19 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

- 19 - 1 Les mensuels auront droit, au moment de l'événement et sur justification, aux congés exceptionnels suivants :

1) Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- Décès du conjoint ..... 4 jours
- Décès du père, de la mère, d'un enfant à charge ..... 3 jours
- Décès d'un enfant non à charge ..... 2 jours
- Décès de l'un des parents du conjoint ou d'un tuteur ..... 1 jour

2) Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- Mariage du salarié ..... 5 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Présélection service militaire ..... 2 jours
- Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur,  
d'un grand-parent ..... 1 jour

19 - 2 Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

19 - 3 Pour la détermination de la durée du congé annuel, les jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

19 - 4 Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

19 - 5 Il sera accordé aux mensuels, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner le conjoint ou un enfant gravement malade.

**ARTICLE 20 - ABSENCES NON JUSTIFIEES**

20 - 1 Toute absence non justifiée dans les 48 heures ouvrables donne droit à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail par le mensuel, la constatation devant être, sous peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

20 - 2 Toutefois, les absences dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit tel que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail, sous réserve que l'employeur soit prévenu dans les quatre jours francs du début de l'absence. Ce délai de quatre jours francs sera prolongé, le cas échéant, si le mensuel apporte la preuve de l'incapacité dans laquelle il s'est trouvé de le respecter.

**ARTICLE 21 - SERVICE NATIONAL (\*)**

21 - 1 Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

21 - 2 Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi. Cette période de suspension sera assimilée à un temps de présence pour le calcul de l'ancienneté conformément à l'article 13 des dispositions générales.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 2 - Novembre 1976

- 21 - 3 Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu par lettre son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.
- 21 - 4 Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.
- 21 - 5 Le mensuel qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

## **ARTICLE 22 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT** (\*)

- 22 - 1 Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les mensuels percevront, pendant 45 jours, la différence entre la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué de travailler et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites de la rémunération.
- 22 - 2 Pendant les 30 jours suivants, les mensuels percevront la différence entre les trois quarts de leur rémunération et les prestations visées ci-dessus.
- 22 - 3 Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence ; le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts de la rémunération sera augmenté de 10 jours par période de même durée.
- 22 - 4 La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.
- 22 - 5 Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 2 - Novembre 1976

- 22 - 6 La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.
- 22 - 7 Toutefois, si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.
- 22 - 8 En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

- 23 - 1 Les absences résultant de maladie ou accidents, y compris les accidents du travail et notifiées par le mensuel dans les 48 heures ouvrables, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.
- 23 - 2 La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical ou déclaration de la Sécurité Sociale sera exigée.
- 23 - 3 Dans le cas où une absence pour maladie ou accident se prolongerait plus d'un AN, l'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail par le mensuel par force majeure. L'intéressé en sera avisé par lettre recommandée avec accusé de réception.
- 23 - 4 D'autre part, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre commandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à plein tarif aux indemnités de maladie.
- 23 - 5 L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat 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. L'intéressé percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.
- 23 - 6 Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera pendant un an d'un droit de préférence au réengagement.
- 23 - 7 Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.
- 23 - 8 Au cours de l'absence du mensuel pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de licenciement.

**ARTICLE 24 - CONGES DE MATERNITE - CONGE POST-NATAL**

- 24 - 1 Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.
- 24 - 2 La mensuelle désirant élever son enfant aura droit sur sa demande à un congé post-natal sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.
- 24 - 3 A l'issue de ce congé post-natal, elle doit être assurée de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou , à défaut, un emploi similaire.
- 24 - 4 La bénéficiaire de ce congé post-natal devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé sa volonté de reprendre son emploi.
- 24 - 5 Sous réserve de l'application de l'Accord collectif National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.
- 24 - 6 Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.
- 24 - 7 Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle aux dispositions de l'article L 122-28 du Code du Travail.

**ARTICLE 25 - PREAVIS (\*)**

- 25 - 1 A compter du 1er avril 1976, après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, sera de :
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V,
  - 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ou au niveau III,
  - 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II,
  - 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

- 25 - 2 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 services continus dans l'entreprise,
  - 2 mois après 2 ans de services continus dans l'entreprise.
- 25 - 3 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 pratiqué pendant la durée du préavis.
- 25 - 4 En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'Accord National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi ou des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
- 25 - 5 Pendant la période de préavis, le mensuel sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :
- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du mensuel, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées,
  - Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque le mensuel aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans les autres cas. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.
- 25 - 6 A défaut d'accord entre le mensuel et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré du mensuel, un jour au gré de l'employeur.
- 25 - 7 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 délai de prévenance.
- 25 - 8 Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

## **ARTICLE 26 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

- 26 - 1 En cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux mensuels.

26 - 2 Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution seront les suivants :

- Pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans : 1/10ème de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- A partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- Pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5 de mois) 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

26 - 3 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.

26 - 4 En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

26 - 5 L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé compte-tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, ... etc...).

26 - 6 L'application des dispositions prévues ci-dessus ne devra pas avoir pour conséquence l'octroi d'une indemnité de licenciement dont le montant serait inférieur à celui prévu par l'article R 122-1 du Code du Travail.

## **ARTICLE 27 – INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE** <sup>(\*)</sup>

### **1 – Régime Général**

27 - 1 L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

27 - 2 Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé, par l'article 25 du présent avenant.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 24 - Février 2001

27 - 3 Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- 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

27 - 4 Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

27 - 5 L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

27 - 6 L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

## **2 – Mise à la retraite avant 65 ans**

27 - 7 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.

27 - 8 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.

27 - 9 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.

- 27 - 10 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.
- 27 - 11 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 :
- 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.
- 27 - 12 L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.
- 27 - 13 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 25 du présent avenant.

#### **ARTICLE 28 - CHANGEMENT DE RESIDENCE**

- 28 - 1 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 des indemnités de transfert de domicile ou de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, 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 de 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 (rail ou route) le moins onéreux.
- 28 - 2 Le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail et le paiement par l'employeur des indemnités prévues en cas de licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis.
- 28 - 3 Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

#### **ARTICLE 29 - DEPLACEMENTS** (\*)

- 29 - 1 Les conditions de déplacement des mensuels occupant des emplois non sédentaires sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'Accord Collectif National du 26 février 1976 relatif à ce sujet.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 1 - Avril 1976

**ARTICLE 30 - GARANTIE DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS** (\*)

- 30 - 1 Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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 30-8 et 30-9 du présent article.
- 30 - 2 Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, 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 deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.
- 30 - 3 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.
- 30 - 4 A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre 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 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.
- 30 - 5 Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux 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 inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.
- 30 - 6 A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique.
- 30 - 7 En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivants sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.
- 30 - 8 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 de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.
- 30 - 9 Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

.../...

---

(\*) Mise à jour n° 8 - Avril 1980

30-10 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 oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.