

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

AVENANT « MENSUELS »

	Articles
Champ d'application.....	1
Essai professionnel.....	2
Période d'essai.....	3
Embauchage.....	4
Promotion.....	5
Intérim.....	6
Indemnités d'emploi.....	7
Paie au mois.....	8
Rémunérations minimales hiérarchiques.....	9
Jeunes mensuels de moins de 18 ans.....	10
Bulletin de paie.....	11
Prime d'ancienneté.....	12
Heures supplémentaires.....	13
Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement.....	14
Majoration d'incommodité pour travail de nuit.....	15
Majoration pour travail exceptionnel de nuit.....	16
Majoration d'incommodité en cas de rappel du mensuel.....	17
Jours fériés - travail exceptionnel un jour férié.....	18
Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire.....	19
Arrêt indemnisé en cas de travail en équipes successives.....	20
Indemnité de panier.....	21
Travail des femmes.....	22
Congé maternité.....	23
Congés particuliers.....	24
Congés payés.....	25
Congés d'ancienneté.....	25 bis
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	26
Service national.....	27
Maladie et accident.....	28
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail....	29
Préavis.....	30
Indemnité de licenciement.....	31
Départ et mise à la retraite.....	32
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.....	33
Déplacements.....	34
Changement de résidence.....	35
Clause de non concurrence.....	36

**CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE
DE HAUTE-SAVOIE
DU 16 FÉVRIER 1976**

modifiée

AVENANT « MENSUELS »

Article 1. — Champ d'application.

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise d'une part, et d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

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.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, sera payé en fonction de la rémunération minimale hiérarchique correspondant à la classification.

Article 3. — Période d'essai.

A compter du 1^{er} avril 1976, la période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II.

Elle sera de deux semaines pour les mensuels de niveau I et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties au moment de l'embauchage.

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 moitié de la période d'essai 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 périodes d'essai supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour 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.

Toutes facilités seront accordées au mensuel dont le contrat aura été rompu 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.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- l'emploi et la classification (niveau, échelon, coefficient),
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi,
- la rémunération réelle brute et le montant des primes différées telles que 13^e mois, prime de vacances, etc...,
- le lieu où cet emploi doit être exercé,
- les horaires actuels du poste occupé.

Cette lettre sera accompagnée du texte du règlement intérieur chaque fois qu'il n'aura pas été remis au moment de l'engagement.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 5. — Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux membres du personnel de l'entreprise aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire sur le poste qu'il sera amené à occuper. La durée de cette période probatoire librement fixée entre les parties pourra être prolongée sans pouvoir dépasser une durée totale de 6 mois.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6. — Intérim.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois ou pendant une période discontinue supérieure à 3 mois étalée sur un an, recevra à partir du quatrième mois, et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre la rémunération minimale hiérarchique correspondant à sa classification et celle de la classification de l'emploi dont il assure l'intérim.

Article 7. — Indemnités d'emploi.

Les rémunérations minimales hiérarchiques et la classification prévues à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

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

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- conditions de travail pénible, etc...,
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc...

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

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès des délégués du personnel de l'atelier ou service considéré, ou, à défaut, des délégués chargés habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier ou service. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue indexée sur la rémunération minimale hiérarchique du 1^{er} échelon du niveau I de la classification annexée à la présente Convention collective, soit en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie ou de l'emploi du mensuel intéressé.

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 le cas de travaux salissants.

En cas de changement de poste décidé par l'employeur, soit par suite de suppression de poste, soit par nécessité de service, l'employeur s'efforcera de reclasser le mensuel dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité, l'employeur s'engage, si le nouveau poste offert est d'un niveau inférieur au précédent poste occupé, à maintenir pendant trois mois le salaire antérieur, primes comprises à l'exclusion des indemnités non imposables, sauf celles que comporte le nouveau poste. A l'issue de ces trois mois, le salaire sera celui afférent au nouveau poste.

Article 8. — Paiement au mois.

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement, au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de la durée légale, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tiennent compte des différences de valeur professionnelle.

Article 9. — Rémunérations minimales hiérarchiques.

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21.07.75 modifié sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention collective et servent

de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 12 de l'avenant " Mensuels " de la présente Convention collective. Elles sont annuellement réexaminées paritairment par les organisations territoriales compétentes.

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires : elles sont assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

• Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente Convention collective, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5%.

• Taux effectifs garantis annuels

Une garantie de rémunération effective dénommée Taux Effectifs Garantis annuels pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21.07.75 modifié, est fixée par les barèmes figurant en annexe à la présente convention. Cette garantie ne sert pas au calcul de la prime d'ancienneté.

Elle ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Les Taux Effectifs Garantis annuels déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en-dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures et pour le coefficient considéré, sous réserve des dispositions particulières ci-après :

– les Taux Effectifs Garantis annuels ne s'appliqueront pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit, à ces salariés, qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération ;

– la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas être inférieure au taux effectif garanti annuel de leur catégorie, diminué de 10%. Le nombre de salariés auquel pourra s'appliquer cette réduction, ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Les Taux Effectifs Garantis annuels fixés pour la durée légale du travail varient en fonction de l'horaire de travail effectif et supportent en conséquence les majorations pour heures supplémentaires. Ils doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculés "prorata temporis" en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année
- absence quelle qu'en soit la cause
- changement de classification (coefficient et/ou catégorie).

A la fin du premier semestre, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-après versés au cours de cette période a bien été au moins égal au montant fixé pour le premier semestre dans le barème figurant en annexe. Toutefois, cette disposition ne s'appliquera que si l'accord fixant un nouveau barème de taux effectifs garantis annuels a été signé avant le 31 mars de l'année en cours.

Dans le cas où cette vérification intermédiaire a lieu et amènerait l'employeur à verser un complément pour atteindre cette garantie de rémunération, celui-ci pourra prendre la forme d'un acompte sur une augmentation éventuelle ultérieure ou sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel, à valoir sur l'apurement de fin d'année.

Au mois de janvier suivant la période annuelle couverte par l'accord de salaires ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant du taux effectif garanti annuel. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et le taux effectif garanti annuel est versé avec la paie afférente au mois de janvier ou avec celle afférente à la dernière paie en cas de départ en cours d'année.

Pour l'application des Taux Effectifs Garantis, il sera tenu compte 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 paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 12 de l'avenant "Mensuels" à la Convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Savoie ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 15 de l'avenant "Mensuels" à la Convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Savoie ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

L'employeur informera le Comité d'Etablissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord de salaires figurant en annexe.

Article 10. — Jeunes mensuels de moins de 18 ans.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels 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.

Article 11. — Bulletin de paie.

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R 143-2 du Code du travail .

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paie.

En ce qui concerne le personnel au forfait, le bulletin de paie portera :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- le salaire forfaitaire convenu ;
- l'horaire ayant servi de base à la détermination du salaire convenu ;
- la classification ou le coefficient hiérarchique.

Article 12. — Prime d'ancienneté.

Les "mensuels" bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

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

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail effectué par l'intéressé et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer explicitement sur le bulletin de paie.

Article 13. — Heures supplémentaires *

Les heures supplémentaires définies en application de la législation relative à la durée du travail et effectuées au-delà de la durée légale ou de la durée considérée équivalente sont bonifiées et majorées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le " mensuel " n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident ; la présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de l'article L 415-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires des salariés soumis à un horaire d'équivalence, c'est à dire les gardiens, surveillants et pompiers, est réglé conformément à l'article 19 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982**. Ces dispositions s'appliqueront sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Un repos compensateur est accordé conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Un contingent d'heures supplémentaires est accordé conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur.

Article 14. — Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par un travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à la connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire au moins égal au salaire moyen des ouvriers de même catégorie dans l'entreprise.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc..) le temps passé à l'atelier est payé à l'ouvrier au taux de la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie. Si la Direction juge devoir faire partir les ouvriers pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 15. — Majoration d'inconfort pour travail de nuit*.**

Lorsque l'horaire habituel d'un mensuel comporte au moins 6 heures entre 22 heures et 6 heures, toute heure effectuée entre 22 h et 6 h fera l'objet d'une majoration d'inconfort de 15%.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de prime d'équipe, soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

* note de la CSM : voir accords nationaux des 23.02.1982 et 28.07.1998 modifié par avenants des 29.01.2000 et 14.04.2003

** 43 heures pour les gardiens et surveillants, 40 heures 15 minutes pour les pompiers

*** note de la CSM : voir article 19 de l'accord du 23.02.1982 p VI/7

Article 16. — Majoration pour travail exceptionnel de nuit*.

Le mensuel travaillant de jour ou en équipes successives et devant effectuer à titre exceptionnel un travail entre 22 h et 6 h bénéficiera pour toute heure travaillée entre 22 h et 6 h d'une majoration d'inconfort de 15%.

Article 17. — Majoration d'inconfort en cas de rappel du mensuel.

Dans le cas où l'employeur serait amené à rappeler un mensuel pour exécuter un travail urgent, en dehors de son horaire habituel, ce mensuel percevra, à titre de dédommagement pour son dérangement et le trajet aller et retour de son domicile à l'usine, une indemnité au moins égale à une heure de travail effectif (sans majoration d'heures supplémentaires), en plus du paiement de son temps de présence, le temps payé pour cette présence étant au minimum d'une heure.

Cette indemnité ne sera pas due si le travail à exécuter se fait immédiatement avant ou après les heures normales de présence du mensuel, entraînant seulement une prolongation accidentelle de la journée de travail sans déplacement aller-retour supplémentaire.

Article 18. — Jours fériés - Travail exceptionnel un jour férié.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels. Le travail effectué exceptionnellement un jour férié bénéficiera d'une majoration de 100% à l'exclusion de toute bonification ou majoration pour heure supplémentaire.

Article 19. — Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire.**

Le jour de repos hebdomadaire s'entend comme étant le dimanche, lorsqu'il y a un autre jour supplémentaire de repos dans la semaine.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 20. — Arrêt indemnisé en cas de travail en équipes successives.

Un arrêt d'une demi-heure indemnisé au salaire réel sera accordé :

1. – aux mensuels travaillant dans des équipes successives soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

2. – aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

La demi-heure d'arrêt prévue à l'alinéa 1^{er} du présent article n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Dans le cas de travaux comportant de longues et fréquentes interruptions telles que laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours, etc... mais ne permettant pas techniquement de prendre la demi-heure d'arrêt, celle-ci sera payée.

* Ces dispositions ne s'appliquent pas aux veilleurs et gardiens de nuit
** note de la CSM : voir article 20 de l'accord national du 23.02.1982 sur la durée du travail dans la métallurgie p. VI/7

Article 21. — Indemnité de panier.

Les mensuels dont l'horaire habituel comporte au moins 6 heures entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier à condition qu'ils aient accompli 6 heures de travail.

Le taux de cette indemnité de panier figure en annexe à la présente convention collective.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises. Cette indemnité est, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir accompli l'horaire habituel de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Article 22. — Travail des femmes.

1. Conditions de travail

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

2. Dispositions particulières aux femmes enceintes

Embauchage et période d'essai.

Au moment de son embauchage, une femme n'est pas tenue de révéler son état de grossesse sauf lorsqu'elle juge bon de demander à bénéficier des dispositions qui protègent les femmes enceintes.

L'employeur n'a pas le droit de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou résilier son contrat pendant une période d'essai. Il lui est interdit de rechercher des informations sur l'état de grossesse d'une candidate à un emploi.

Affectation temporaire à un autre emploi.

Conformément aux dispositions de l'article L 122-25-I du Code du travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, à condition que l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper un nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette 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 reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Dans le cas du personnel payé aux pièces ou au rendement, le salaire réel sera déterminé par la moyenne des trois derniers mois à la date du changement de poste.

Sorties anticipées.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

Temps de pause.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes mécanographes et celles travaillant sur machines de production, bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Ce temps de pause s'impute sur les autres temps de pause éventuellement accordés par l'entreprise.

Dans le cas d'un horaire en équipe (2 x 8), les femmes enceintes ayant satisfait à l'examen de santé prénatal avant leur troisième mois de grossesse, bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes s'ajoutant, sans y être accolé, au temps d'arrêt indemnisé au titre de l'article 20 du présent avenant.

Le temps de pause prévu ci-dessus sera payé au taux de salaire réel.

Consultations prénatales.

Lorsque l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ne permet pas que les consultations prénatales obligatoires aient lieu en dehors des heures de travail, ces consultations pourront avoir lieu pendant les heures de travail. Dans ce dernier cas, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant à leur carnet de maternité.

Article 23. — Congé maternité.

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Les femmes justifiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise bénéficieront de congés payés de maternité fixés à 90 jours. Durant cette période, elles percevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et les régimes auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 24. — Congés particuliers

Congé d'allaitement

En cas d'allaitement, les mères de famille qui n'auront pas demandé le bénéfice du congé parental d'éducation, pourront demander, à l'issue du congé de maternité, un congé d'allaitement de deux mois prolongé de mois en mois sur demande justifiée et ne pouvant excéder au total douze mois.

Congé exceptionnel pour soigner un enfant malade

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est régi par les dispositions des articles L 122-28-1 à L 122-28-7 et R 122-11 à R 122-11-1 du Code du travail.

Congé des femmes mères de famille

Ce congé est réglé conformément à l'article L 223-5 du Code du travail.

Article 25. — Congés payés*

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

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté pourront être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au moins trois mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au moins trois mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} mars. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au moins trois mois avant la date prévue pour le début de son congé et au plus tard le 1^{er} mars.

Lorsque des conjoints salariés travaillent dans des entreprises différentes, celles-ci devront s'efforcer dans la mesure du possible de faire coïncider les congés des intéressés. Lorsque ces entreprises ferment totalement pour la durée des congés à des dates différentes au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, elles pourront accorder un congé sans solde aux salariés concernés à condition d'en être averti au plus tard le 31 mars. Ce congé sans solde ne sera pas supérieur à quatre semaines et sera pris selon des modalités à déterminer avec l'employeur. Le pourcentage de salariés absents au titre du congé sans solde visé au présent article, ne devra pas dépasser 2 % de l'effectif total de l'entreprise concernée avec un minimum d'une personne.

La durée du congé est fixée par la loi et l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, le congé sera, de ce fait, prolongé d'un jour ouvrable.

Pour le calcul de la durée des congés, les absences pour maladie dans la limite d'une durée totale de deux mois ou dans la limite du temps pendant lequel les salariés mensuels auront perçu les indemnités prévues à l'article 28 du présent avenant seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

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

* note de la CSM : voir notamment l'article 1^{er} de l'accord du 23.02.1982 sur la durée du travail dans la métallurgie p. VI/1

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, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des alinéas 6 et 7 du présent article.

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 quatre semaines, sans préjudice des dispositions relatives aux jeunes travailleurs et apprentis (article L 223-3, alinéa 2, du Code du travail). La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficierait du régime le plus avantageux.

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

Article 25 bis. — Congés d'ancienneté

Les salariés totalisant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable, porté à deux jours à partir de 15 ans d'ancienneté et à trois jours à partir de 20 ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année civile.

Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent, ne pourra être accolé au congé principal sauf accord express de l'employeur.

S'il est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il ne pourra donner lieu à l'octroi de jours de congés supplémentaires en vertu de l'article L 223-8 du Code du travail.

Au cas où le congé supplémentaire ne serait pas effectivement pris, il donnera lieu à une indemnisation correspondant à 1, 2 ou 3 jours ouvrables selon la durée du congé telle que fixée ci-dessus.

Article 26. — Congés exceptionnels pour événements de famille.

Les salariés auront droit, sur justification, à des congés exceptionnels, à prendre dans les conditions précisées ci-dessous :

- mariage du salarié : une semaine sans condition d'ancienneté, sur la base de l'horaire normal pratiqué par l'intéressé.

Ce congé devra être pris au cours de la période commençant 30 jours avant le mariage et finissant 30 jours après.

Si un salarié se marie durant la période de congés annuels, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

- mariage d'un enfant : un jour ouvrable dans la limite d'un jour avant ou après le mariage, sans condition d'ancienneté.

D'autre part, les congés suivants seront accordés dans la semaine précédant et au plus tard dans la semaine suivant la date des obsèques pour :

- le décès d'un conjoint : une semaine calendaire ;
- le décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;
- le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père, d'une grand-mère, du père ou de la mère du conjoint : deux jours ouvrables.

Lorsque l'évènement qui ouvre droit à un congé exceptionnel visé au précédent alinéa, se situe durant une période de suspension du contrat de travail, le salarié ne peut bénéficier dudit congé, sauf si la période au cours de laquelle le congé est pris, se situe dans une période de travail effectif.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 27. — Service national.

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti au motif que lui-même, le salarié ou l'apprenti se trouve astreint aux obligations du service national, ou se trouve appelé au service national en exécution d'un engagement pour la durée de la guerre, ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Toutefois, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée aux obligations de l'alinéa précédent, ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif étranger auxdites obligations.

Le contrat de travail d'un salarié ou d'un apprenti, appelé au service national en application du livre II du code du service national, est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son ancien employeur. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les règles particulières relatives à la disponibilité et à la réserve du service militaire sont régies au livre II du code du service national.

Les règles particulières relatives aux volontariats civils sont régies au livre I du code du service national.

Article 28. — Maladie et accident.

Les absences résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent être signalées dès que possible par le salarié à l'employeur, sauf cas de force majeure.

Les absences prévues à l'alinéa précédent et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

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 pris en charge par la sécurité sociale bénéficieront des dispositions suivantes, à condition d'être soignés sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant 45 jours, ils recevront la différence entre leurs appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale.

Les indemnités versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant les 30 jours suivants, les mensuels percevront la différence entre les trois-quarts de leurs appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours après trois années de présence, puis de 15 jours par période entière de cinq années de présence à partir de la troisième année ; le temps d'indemnisation sur la base des trois-quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de la même durée.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué, pendant leur 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.

En tout état de cause, les garanties accordées ci-dessus 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 de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie 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.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

ANNEES DE PRESENCE	MONTANT DE L'INDEMNITE	
	A - I Plein tarif (100%)	A - I Tarif ³ / ₄ (75%)
1 à ≤ 3	45 jours	30 jours (du 46 ^{ème} jour au 75 ^{ème} jour)
> 3 et ≤ 8	60 jours	40 jours (du 61 ^{ème} jour au 100 ^{ème} jour)
> 8 et ≤ 13	75 jours	50 jours (du 76 ^{ème} jour au 125 ^{ème} jour)
> 13 et ≤ 18	90 jours	60 jours (du 91 ^{ème} jour au 150 ^{ème} jour)
> 18 et ≤ 23	105 jours	70 jours (du 106 ^{ème} jour au 175 ^{ème} jour)
> 23 et ≤ 28	120 jours	80 jours (du 121 ^{ème} jour au 200 ^{ème} jour)
> 28 et ≤ 33	135 jours	90 jours (du 136 ^{ème} jour au 225 ^{ème} jour)
> 33 et ≤ 38	150 jours	100 jours (du 151 ^{ème} jour au 250 ^{ème} jour)
<p>A = Appointements correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant l'absence pour maladie.</p> <p>I = Indemnités journalières de Sécurité Sociale et éventuellement indemnités versées par un régime de prévoyance pour la quotité correspondant aux cotisations de l'employeur.</p>		

Article 29. — Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

La maladie ou l'accident ne peuvent, en eux-mêmes, être une cause de rupture du contrat de travail, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les absences peuvent, en raison de leur prolongation ou de leur fréquence, entraîner la rupture du contrat de travail à condition qu'elles désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif du salarié absent par voie de contrat à durée indéterminée.

En tout état de cause, le contrat de travail du salarié ne pourra être rompu que si la durée de l'absence, au sens de la sécurité sociale, dépasse six mois dans une période de douze mois consécutifs.

L'employeur envisageant de rompre le contrat de travail pour les motifs ci-dessus est tenu de respecter la procédure de licenciement individuel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans ce cas, le salarié recevra une indemnité compensatrice de préavis, s'ajoutant à l'indemnité de licenciement à laquelle il peut éventuellement prétendre en fonction de son ancienneté.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réemploi pendant une période d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés licenciés en raison de leur inaptitude physique au travail non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 30. — Préavis.

A compter du 1^{er} avril 1976, après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, ou de faite grave, de :

- 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 ;
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

En cas de licenciement 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 collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Après une période continue d'au moins 3 mois de chômage partiel entraînant une baisse de l'horaire d'au moins 20% par rapport à la durée légale du travail, les salariés ayant trouvé un nouvel emploi, pourront être autorisés, sauf nécessité technique, à quitter l'entreprise sans avoir à observer tout au partie du délai-congé fixé ci-dessus, ni à payer l'indemnité correspondant à ce délai-congé non effectué.

Durant la période de préavis, en cas de licenciement comme en cas de démission, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines ;
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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

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

Article 31. — Indemnité de licenciement.

Il sera alloué aux mensuels licenciés 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. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

– 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 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements que le mensuel a ou aurait perçus s'il avait travaillé suivant son horaire habituel pendant les trois derniers mois. Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant à l'exclusion des primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois.

Article 32. — Départ et mise à la retraite.

1. Régime général

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

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

- 1 mois et demi après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois et demi après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois et demi après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

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

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

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation*.

2. Mise à la retraite avant 65 ans

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

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

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'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 soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

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

* note de la CSM :

départ à la retraite sur initiative du salarié : préavis 2 semaines
mise à la retraite sur l'initiative de l'employeur : préavis légal de licenciement prévu à l'article L. 122-6 du code du Travail.

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

- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans
- 7 mois après 40 ans

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

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

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

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

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'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 soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

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

* voir page précédente.

de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

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

- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans
- 7 mois après 40 ans

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

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

Article 33. — Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciés conformément à l'article 21 des dispositions générales de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciés conformément à l'article 21 des dispositions générales de la convention collective, 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 l'employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre 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 inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

* voir page précédente.

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant 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.

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 3 juillet 1991 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 34. — Déplacements.

Les déplacements sont régis par l'accord national du 26.2.1976 sur les conditions de déplacement. (voir annexe VI)

Article 35. — Changement de résidence.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, 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.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel peut être considérée comme une rupture du contrat de travail. Dans ce cas, cette rupture intervient du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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 36. — Clause de non concurrence.

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer

dans une maison concurrente, mais, dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit au moment de l'annonce de cessation de contrat.