

AVENANT "MENSUELS"

CHAMP D'APPLICATION

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.

CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 2 - EMBAUCHAGE ET OFFRE D'EMBAUCHE

Chaque fois que l'emploi proposé peut être stable, la conclusion d'un contrat à durée indéterminée s'impose comme forme normale et générale du contrat de travail.

En cas de besoin momentané de main d'œuvre, le recours au contrat de travail à durée déterminée ainsi qu'au contrat de travail temporaire se fait en respectant l'esprit du préambule de l'Accord Interprofessionnel du 24 mars 1990.

Les offres d'emploi et les documents relatifs aux procédures d'embauche sont rédigés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin notamment d'éviter les pratiques discriminatoires.

Les employeurs examineront avec bienveillance les demandes de résiliation amiable présentées par les salariés titulaires de contrats à durée déterminée qui se prévaudraient d'une embauche par un autre employeur sous couvert d'un contrat à durée indéterminée.

Les avantages sociaux propres à l'entreprise ou à l'établissement et le délai éventuel prévu pour pouvoir en bénéficier seront portés à la connaissance du nouvel embauché.

ARTICLE 3 - EPREUVE PRELIMINAIRE

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

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, s'il excède 1 heure, est payé, prorata temporis, au minimum sur la base du salaire effectif garanti annuel correspondant au niveau et à l'échelon de l'emploi à pourvoir.

L'employeur informe les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve préliminaire.

ARTICLE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL

Tout engagement doit être obligatoirement accompagné au moment de l'embauche ou au plus tard dans les deux semaines qui suivent l'embauche par un contrat qui précise les conditions de l'emploi à pourvoir.

Si la rédaction de celui-ci intervient postérieurement à l'embauche, l'employeur s'interdit, sauf accord entre les parties, d'apporter des modifications qui seraient en retrait par rapport au contenu de la proposition d'embauche, de préférence écrite, qu'il avait faite pour l'emploi à pourvoir.

Le contrat de travail stipulera :

- l'emploi confié
- le classement (niveau, échelon, coefficient)
- le salaire effectif garanti annuel afférent à l'emploi (base horaire légal) dans l'entreprise pour ledit emploi
- le salaire brut mensuel (sur la base de l'horaire collectif de travail habituel)
- le lieu de travail
- la référence à l'application de la présente Convention Collective aux relations entre les parties.

Seules les modifications substantielles du contrat de travail peuvent être refusées par le salarié ; dans ce cas là, leurs modalités de mise en œuvre obéissent aux règles de forme en vigueur.

Lorsque le respect des règles visées ci-dessus a permis de constater l'acceptation par le salarié des modifications proposées, celles-ci sont intégrées par un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI

L'embauche sous contrat à durée indéterminée deviendra définitive après une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 2 semaines pour les emplois classés aux échelons 1 et 2 du niveau I
- 3 semaines pour les emplois classés à l'échelon 3 du niveau I
- 4 semaines pour les emplois classés au niveau II
- 5 semaines pour les emplois classés au niveau III
- 2 mois pour les emplois classés au niveau IV
- 3 mois pour les emplois classés au niveau V.

Ces périodes d'essai pourront être réduites ou prolongées d'un commun accord entre les parties, soit au moment de la conclusion du contrat, soit ultérieurement ; en cas de prolongation, il ne pourra être procédé qu'à une seule prolongation et en tout état de cause, la durée totale de l'essai ne pourra excéder le double de chacune des périodes indiquées ci-dessus.

La durée des contrats à durée déterminée ainsi que celle des missions de travail temporaire est déduite de la période d'essai, à moins qu'il ne s'agisse de fonctions ou de responsabilités très différentes. Cette disposition est applicable pendant une période de trois mois après l'expiration du contrat à durée déterminée ou de la mission d'intérim.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai aura été prolongée, un délai de préavis réciproque sera instauré, sauf cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera :

- d'une semaine pour les emplois classés aux niveaux I et II
- de deux semaines pour les emplois classés aux niveaux III et IV
- de trois semaines pour les emplois classés au niveau V.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le salarié à la période d'essai duquel il aura été mis fin pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant une heure pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où les recherches le nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à une réduction de rémunération. Dans le cas où celles-ci n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait. Enfin, toutes les facilités seront accordées au salarié 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 de préavis.

ARTICLE 6 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en premier lieu aux salariés de l'entreprise, préalablement informés et aptes à occuper ce poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 32 de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire équivalente à la durée de la période d'essai prévue pour le niveau d'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avère pas concluant, l'intéressé est réintégré dans son ancien emploi ou un emploi équivalent ; il est entendu que cette réintégration ne peut être considérée comme une rétrogradation ou une cause de rupture du contrat de travail.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux dispositions du présent Avenant, il est tenu compte de la présence continue, c'est à dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise. Il est également tenu compte des contrats antérieurs avec la même entreprise quelles que soient les fonctions exercées ainsi que des contrats d'apprentissage avec la même entreprise.

En outre, seront validées, lors de l'embauche, pour une période équivalente à une année d'ancienneté, les missions d'intérim effectuées dans l'entreprise dans les cinq années précédant l'embauche, sous réserve que la durée, éventuellement cumulée, des contrats soit égale ou supérieure à un an.

Enfin, en cas de poursuite, ou de reprise du travail chez l'utilisateur dans les trois mois qui suivent l'expiration de la mission d'intérim, la durée des missions effectuées chez celui-ci au cours des trois mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 8 - SALARIES POLYVALENTS

Les salariés appelés, en dehors des cas prévus à l'article 9, à tenir plusieurs postes de qualifications différentes sont considérés comme polyvalents.

Leur classement est celui qui correspond au poste le plus élevé qu'ils sont habituellement appelés à tenir.

ARTICLE 9 - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

a) Remplacement provisoire effectué dans un poste de classement supérieur

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classement supérieur n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste supérieur percevra une indemnité mensuelle égale à la différence entre le SEGA de sa catégorie et le SEGA de la catégorie du Mensuel dont il assure le remplacement provisoire.

b) Remplacement provisoire effectué dans un poste de classement inférieur

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classement inférieur n'entraîne pas de changement de classification, ni de réduction de rémunération.

c) Modalités de prévenance

Tout remplacement provisoire doit donner lieu à une notification à l'intéressé précisant les termes de sa nouvelle affectation temporaire. Si la durée prévisible du remplacement excède trois mois, la notification sera faite par écrit.

ARTICLE 10 - GARANTIE DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 de l'Avenant Mensuels, un ouvrier âgé de 50 ans peut, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il a montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 de l'Avenant Mensuels, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constaté par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre 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 peut présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué de son choix.

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 classement 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.

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.

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

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

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

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 National du 12 juin 1987 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 doit 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.

REMUNERATION

ARTICLE 11 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES - CLASSIFICATIONS

La classification des emplois et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe III de la présente Convention Collective (Accord National Professionnel du 21 juillet 1975 et ses Avenants).

ARTICLE 12 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette Convention Collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptées à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

ARTICLE 13 - SALAIRES EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, il est institué une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, garantie qui ne sert pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 20 du présent Avenant, et qui prend la dénomination de salaire effectif garanti annuel.

Les montants de ces salaires effectifs garantis annuels font l'objet d'au moins une négociation par an en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des disparités salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du SMIC en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans les branches territoriales.

Les valeurs retenues doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas, sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques locales et des salaires dans le champ d'application de la présente Convention Collective.

Les montants du salaire effectif garanti annuel sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant.

ARTICLE 14 - SALAIRES BENEFICIAIRES DU SALAIRE EFFECTIF GARANTI ANNUEL

Le salaire effectif garanti annuel est fixé par accord collectif pour les Mensuels visés par la présente Convention Collective.

Le salaire effectif garanti annuel ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le salaire effectif garanti annuel s'applique aux Mensuels d'aptitude physique réduite sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives à la rémunération des travailleurs handicapés.

ARTICLE 15 - APPLICATION DU SALAIRE EFFECTIF GARANTI ANNUEL

Le salaire effectif garanti annuel étant fixé pour la durée légale du travail, ses montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application du salaire effectif garanti annuel ainsi adapté, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes figurant sur le bulletin de paye, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 20 de l'Avenant Mensuels de la présente Convention Collective
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres découlant à ce titre de l'article 16 de l'Avenant Mensuels de la présente Convention Collective
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, sont 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 cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Pour toute année incomplète ou en cas de changement de classement, le salaire effectif garanti annuel s'appliquera prorata temporis.

L'employeur informe les délégués syndicaux et le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année.

ARTICLE 16 - INDEMNITES D'EMPLOI

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

Cependant lorsque, par exception au principe énoncé ci-dessus, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses et insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés.

Ces indemnités peuvent concerner, soit des conditions de travail particulièrement pénibles, soit des risques de maladie ou d'usure particulière de l'organisme, soit enfin des travaux dangereux ou insalubres.

Le versement de ces indemnités est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration suffisantes des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, ces indemnités, ainsi que leur révision ou leur suppression, seront fixées par l'employeur après avis du médecin du travail et consultation des délégués du personnel et, lorsqu'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et ce compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

ARTICLE 17 - TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les conditions d'emploi, de rémunération et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, les entreprises de la profession prennent toutes les dispositions pour faciliter l'intégration et l'emploi en leur sein de travailleurs handicapés.

ARTICLE 18 - JEUNES SALARIES EN DESSOUS DE 18 ANS

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés -durée du travail, travaux interdits, surveillance médicale- sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jeunes salariés en dessous de 18 ans d'âge, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'une embauche dans le cadre de la politique de l'emploi (article L.122-2-1 et chapitre 1^{er} du titre VIII du livre IX du Code du Travail) ont la garantie de salaire de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés et des primes afférentes à un même poste normalement assuré par un salarié âgé de plus de 18 ans.

ARTICLE 19 - INDEMNITE DE TRANSPORT

Les indemnités de transport à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'accords particuliers dans chaque entreprise.

Cet accord sera conclu avec les délégués syndicaux.

Ces accords feront l'objet d'une révision au moins une fois chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

ARTICLE 20 - PRIME D'ANCIENNETE

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

La prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé et est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique correspondant à son emploi un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise définie selon l'article 7 du présent avenant.

- 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 est adapté à l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la fiche de paye.

ARTICLE 21 - ASTREINTE

Le salarié astreint à se tenir, pendant une période fixée, à la disposition de l'entreprise en dehors de son horaire de travail et de son lieu de travail, bénéficie d'une mesure compensatrice dont les modalités sont arrêtées au niveau de chaque entreprise.

L'application de cette mesure compensatrice ne doit pas faire perdre à l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues.

Lorsque le contrat de travail ne prévoit pas le recours à des mesures d'astreinte, un avenant au contrat doit être conclu avec le ou les salariés concernés par le dispositif.

En cas de travail effectif, le recours aux salariés astreints ne doit pas conduire à dépasser les limites journalières, hebdomadaires et moyennes de la durée légale du travail.

ARTICLE 22 - BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye et afin d'assurer leur confidentialité, il sera remis en mains propres ou adressé par voie postale un bulletin comportant les mentions et annexes prescrites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 23 - COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

Tout salarié a la faculté de demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye.

Il peut également demander un duplicata de sa feuille de paye.

DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 24 - DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et sa répartition sont réglées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles dans les Industries de la Transformation des Métaux.

Il est notamment rappelé que les horaires collectifs doivent être affichés et transmis à l'Inspecteur du travail, et que les modifications collectives les affectant doivent faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

ARTICLE 25 - TRAVAIL DE NUIT

a) Lorsque le travail organisé par équipes successives avec ou sans rotation de postes comporte habituellement le travail de nuit, il sera alloué à chaque salarié travaillant au moins 6 heures entre 22H00 et 6H00 une prime de panier dont le montant est égal à 1,5 fois le salaire horaire découlant du SEGA des salariés de niveau I, 1^{er} échelon (coefficient 140) sans pouvoir être inférieur à 1,5 fois le SMIC.

Les heures de travail effectuées entre 22H00 et 6H00 bénéficient d'une majoration d'inconfort de 10 %.

b) Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22H00 et 6H00 -exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité- bénéficient d'une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les majorations pour travail de nuit, sont arrêtées dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Pour apprécier si les majorations visées ci-dessus sont perçues par les salariés, il sera tenu compte, à l'exclusion de la prime de panier, des avantages particuliers déjà accordés par les entreprises ou qui viendraient à être accordés quelles que soient leur forme ou appellation dès lors qu'ils visent le même objet.

Dans le cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux ci-dessus déterminés, ils seront complétés en connaissance et dans le cas où ils seraient supérieurs, ils s'imputeraient à due concurrence du montant de l'avantage conventionnel.

Afin de libérer les heures de travail et d'améliorer les conditions de travail, il pourra être décidé, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, de remplacer totalement ou partiellement ces majorations pour inconfort d'horaire par un repos compensateur équivalent.

ARTICLE 26 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

Les heures de travail des dimanches et des jours fériés légaux sont généralement définies de 0H00 à 24H00 desdits jours.

Lorsque l'un des postes se situe sur deux jours civils consécutifs, le dimanche ou le jour férié est considéré commencer à l'heure du début du premier poste du dimanche ou du jour férié civil et se terminer, en tout état de cause, 24 heures plus tard. Toutefois, l'heure de début et l'heure de fin de cette période peuvent être modifiées par accord d'entreprise.

Pendant ces jours, les heures de jour vont de 6H00 à 22H00 et les heures de nuit de 22H00 à 6H00.

Les heures de travail effectuées le dimanche ou les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % s'ajoutant le cas échéant aux majorations pour heures supplémentaires et à la majoration pour travail de nuit.

Cette majoration ne s'applique pas aux salariés dont le contrat de travail ou les fonctions comportent normalement le dimanche et les jours fériés, notamment les membres des équipes successives, les membres des équipes de suppléance (sauf dans l'hypothèse où ces deux catégories de salariés sont appelées à travailler un jour férié, auquel cas la majoration pour travail de jour férié s'ajoute à la rémunération des équipes successives et se substitue à la majoration due aux équipes de suppléance), les concierges, les gardiens, les surveillants, les pompiers d'usine, ni en raison des latitudes qui leur sont accordées dans l'organisation de leur temps de travail aux travailleurs à domicile.

Les majorations pour travail de dimanche et de jour férié sont arrêtées dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Pour apprécier si les majorations visées ci-dessus sont perçues par les salariés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés par les entreprises ou qui viendraient à être accordés quelles que soient leur forme ou appellation dès lors qu'ils visent le même objet.

Dans le cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux ci-dessus déterminés, ils seront complétés en connaissance et dans le cas où ils seraient supérieurs, ils s'imputeront à due concurrence du montant de l'avantage conventionnel.

Afin de libérer les heures de travail et d'améliorer les conditions de travail, il pourra être décidé, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, de remplacer totalement ou partiellement ces majorations pour inconvénient d'horaire par un repos compensateur équivalent.

ARTICLE 27 - JOURS FERIES

Le régime du 1^{er} mai est défini par les dispositions légales.

En cas de chômage d'un jour férié, et conformément à l'accord national Métaux du 23 février 1982, les heures perdues sont indemnisées comme temps de travail et le jour férié doit être reconstitué comme s'il avait été travaillé pour calculer la majoration pour heures supplémentaires de la semaine.

ARTICLE 28 - TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Le travail en équipes sera effectué conformément aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Sauf cas tout à fait exceptionnel ou imprévisible, et pour un temps limité en attendant de prendre les dispositions nécessaires au remplacement d'un absent, il est interdit d'occuper des travailleurs dans une deuxième équipe alors qu'ils ont déjà accompli normalement leur horaire de travail dans l'équipe précédente, sauf après un repos de 11 heures.

Pour tout poste comportant 6 heures de travail effectif ou plus, 20 minutes d'arrêt sont accordées et payées au salaire effectif de l'intéressé. Cette pause sera portée à 30 minutes pour les salariés travaillant en équipes successives comportant au moins 7H30 de travail effectif et à 40 minutes lorsque l'horaire quotidien des équipes de suppléance est de 12H00.

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 29 - CONGES PAYES

A. Congé principal

La durée et l'indemnisation des congés payés sont déterminées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et aux dispositions particulières ci-après.

Outre les assimilations légales ou conventionnelles, les absences pour maladie, dans la limite des durées pour lesquelles le salarié a bénéficié de la garantie de ressources instituée par l'article 31 de l'Avenant Mensuels, sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés.

B. Congés d'ancienneté

La durée des congés légaux est augmentée à raison de 1 jour après 10 ans d'ancienneté, de 2 jours après 15 ans d'ancienneté et de 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

En outre, et indépendamment du congé visé ci-dessus, les salariés totalisant au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité supplémentaire égale au montant de l'indemnité correspondant à 1 jour après 25 ans d'ancienneté, à 2 jours après 30 ans d'ancienneté et à 3 jours après 35 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est versée au moment de la prise du congé principal par l'intéressé. Toutefois, elle est remplacée, à la demande soit de l'employeur, soit du salarié par un congé payé équivalent dont les modalités sont arrêtées par accord entre l'employeur et le salarié.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de l'année en cours.

C. Congés des mères de famille

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient d'un congé supplémentaire conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

D. Congés des jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, dont la prise s'effectuera dans les mêmes conditions que le congé principal. Ils ne peuvent exiger que l'indemnité correspondant à la durée du travail effectif (ou assimilé) accompli au cours de la période de référence.

E. Modalité de prise des congés

Les employeurs informent dans toute la mesure du possible et au début de chaque année civile les salariés du calendrier des congés payés. Cette information peut être assurée dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, sur la durée effective du travail et sur l'organisation du temps de travail pour autant que celle-ci ait lieu suffisamment tôt. Ces dispositions amènent à considérer les délais d'information ci-dessous relatifs aux congés pris par roulement et aux congés pris par fermeture de l'entreprise comme des délais minimaux, notamment lorsque des circonstances particulières n'ont pas permis à l'entreprise de respecter la nécessité d'assurer l'information des salariés dans des délais compatibles avec leur souci de planifier suffisamment à l'avance l'organisation de leurs vacances pour eux-mêmes et leur famille.

Sauf fractionnement prévu dans les conditions ci-dessous énoncées, trois semaines consécutives de congé doivent être données dans la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours. La quatrième semaine peut être donnée dans la période allant du 1^{er} novembre de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante. En cas de fractionnement, 12 jours au moins de congés sont consécutifs.

En cas de congés pris par roulement, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leur service chez l'employeur. La période pendant laquelle les congés par roulement seront effectivement pris est portée, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, à la connaissance des salariés 3 mois au moins à l'avance, et l'ordre des départs doit être communiqué aux intéressés 6 semaines au moins à l'avance.

En cas de congés pris par fermeture de l'entreprise, la date de celle-ci est arrêtée par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, 4 mois au moins à l'avance. Elle est portée dans les mêmes délais à la connaissance des salariés.

En cas de fractionnement à l'initiative de l'employeur, et après accord entre celui-ci et le(s) salarié(s), les congés compris entre 12 et 24 jours accordés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre donnent droit pour le(s) salarié(s) à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires si le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est égal ou supérieur à 6, et 1 jour ouvrable si le nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Par contre, si la prise de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est demandée par les salariés, la renonciation aux congés de fractionnement visés ci-dessus n'interviendra que par accord écrit passé, à titre individuel ou collectif, avec l'employeur.

En cas de fermeture de l'établissement pour une période inférieure à celle des 24 premiers jours de congés payés, le fractionnement qui en résulte est subordonné à un avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, à l'agrément de la majorité des salariés. Si la fermeture se situe en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué aux salariés des jours de congés supplémentaires selon les modalités visées à l'alinéa précédent.

Les jours de congés excédant la durée des 24 premiers jours ouvrables, à l'exception du congé d'ancienneté, ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours font l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord National du 23 février 1982 sur la durée du travail. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure du possible compatibles avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

F. Absence pour maladie à la date des congés

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé pourra, s'il reprend son travail avant le 31 octobre, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice.

S'il reprend son travail après le 31 octobre, l'employeur, au plus tard avant le 30 avril de l'année suivante, soit lui versera l'indemnité compensatrice de congés payés augmentée du montant de la prime de vacances, soit lui permettra de prendre effectivement son congé.

G. Salariés n'ayant pas droit à la totalité des congés

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée des congés, les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise au 31 mai et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés pourront bénéficier, sur leur demande, d'un complément de congés non payés. Ce complément ne pourra porter leur absence à plus de 30 jours.

La date des congés sera fixée en accord avec l'employeur.

H. Salariés justifiant de contraintes géographiques particulières

Les employeurs examineront avec libéralité aussi bien

- les demandes de dérogation aux congés pris par fractionnement qui sont la conséquence de la fermeture des établissements pour une période inférieure à celle des 24 premiers jours de congés
- que les demandes de dérogation à la règle selon laquelle la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables

lorsqu'elles sont présentées par des salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Sont considérés comme tels les salariés désirant se rendre dans leur pays d'origine, ou celui de leur conjoint, ou celui où réside un membre de leur famille, dès lors que ce pays n'est pas un Etat Membre de l'Union Européenne, ni la Confédération Helvétique.

I. Prime de vacances

Au moment de son départ en congés, le salarié perçoit une prime de vacances déterminée à raison du nombre de jours de congé principal auquel il a droit sur la base d'un montant fixé par accord paritaire.

Cette prime est attribuée aux salariés répondant aux conditions suivantes :

- a) Etre bénéficiaires d'une indemnité de congés payés à titre principal, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- b) Etre présents, sauf autorisation préalable ou cas relevant exclusivement de la maladie, de la maternité, d'accident dûment justifiés, de chômage partiel ou d'un des événements familiaux prévus à l'article 30 de l'Avenant Mensuels, le jour ouvrable précédant la date fixée pour le départ en congés et celui de la reprise prévue. Cette condition doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes prises de congés.

La prime de vacances est versée sous forme d'une avance de salaires qui sera régularisée dès que les conditions énoncées à l'alinéa précédent seront remplies.

- c) Par dérogation aux dispositions du paragraphe a) ci-dessus, pour les jeunes travailleurs réintégrés dans l'entreprise après le service national, la durée de présence continue après la réintégration sera augmentée de celle accomplie antérieurement au départ au service national, si ce dernier a été limité à sa durée normale et obligatoire.

Par dérogation aux dispositions des paragraphes a) et b) ci-dessus, la prime de vacances sera versée, au prorata des droits acquis à congés payés, et sur la base du dernier montant connu au moment du versement, aux salariés licenciés pour motif économique ou dans le cadre de l'article 31 de l'Avenant Mensuels ainsi qu'aux salariés qui partent à la retraite, à leur initiative ou à celle de leur employeur.

- d) Les primes, gratifications ou suppléments de rémunération soumis aux cotisations sociales dont la périodicité excède celle de la paye, quels qu'en soient la dénomination, la nature ou le mode de calcul, et dont le montant n'est pas affecté par l'absence du salarié pendant les congés payés, viendront en déduction -ou s'imputeront à due concurrence- du montant de la présente prime.

ARTICLE 30 - ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Il est accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux ci-après énumérés, avec versement d'une indemnité égale à la rémunération effectivement perdue :

- Mariage du salarié = 1 semaine
lorsque le mariage a lieu pendant la période de ses congés annuels, les jours d'absence indemnisés ci-dessus s'ajoutent à la durée desdits congés.
- Naissance ou adoption d'un enfant = 3 jours dans les 15 jours qui suivent ou précèdent l'événement
- Mariage d'un enfant = 2 jours
- Décès du conjoint, d'un enfant = 3 jours
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère = 2 jours
- Décès d'un frère, d'une soeur,
d'un beau-frère, d'une belle-soeur,
d'un grand-père, d'une grand-mère
d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère
d'un gendre, d'une belle-fille

= 1 jour

Par ailleurs, il est accordé à tout salarié une autorisation d'absence en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de cette autorisation d'absence est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Pendant cette absence, les salariés ayant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur rémunération pendant au maximum 2 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant rend souhaitable une présence à domicile, que l'enfant soit âgé de moins de 14 ans et que soit présentée une attestation de l'employeur du conjoint précisant que ce dernier ne bénéficie pas, pour les mêmes circonstances, d'une autorisation d'absence.

En outre, comme pour les absences pour les autres événements familiaux visés ci-dessus, ces deux journées sont assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés légaux.

Dans tous les cas énoncés ci-dessus, l'intéressé aura la possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence supplémentaire non payée, en accord avec l'employeur.

ARTICLE 31 - ABSENCE POUR MALADIE ET ACCIDENT

a) Prévenance et justification

Les absences occasionnées par incapacité résultant de la maladie ou d'accident doivent être dans les plus courts délais portés à la connaissance de l'employeur, sauf cas de force majeure dûment établi.

En outre, elles doivent être confirmées, sauf cas de force majeure dûment établi, dans un délai maximum de 48 heures, par un certificat médical indiquant la durée de l'absence.

Ces formalités auront à être renouvelées dans les mêmes délais et conditions en cas de prolongation de l'absence.

b) Indemnisation

Après 6 mois d'ancienneté en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle et après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail motivée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

Pendant les périodes ci-après indiquées en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, le salarié recevra tout ou partie de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Les garanties accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et éventuellement des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur :

Ancienneté	Indemnisation à 100 %	Indemnisation à 75 %
Après 6 mois (en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle)	45 jours	30 jours
après 1 an	45 jours	30 jours
après 2 ans	60 jours	40 jours
après 5 ans	75 jours	50 jours
après 10 ans	90 jours	60 jours
après 15 ans	105 jours	70 jours
après 20 ans	120 jours	80 jours
après 25 ans	135 jours	90 jours
après 30 ans	165 jours	110 jours
après 35 ans	195 jours	130 jours

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 du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait travaillé.

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.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un salarié 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.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au titre d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

c) Incidence sur le contrat de travail

L'incidence des absences résultant d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle est réglée conformément à la loi.

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet, ne constituent pas en elles-mêmes une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, en cas de prolongation de l'absence nécessitant le remplacement effectif et définitif du salarié, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail dès lors que l'intéressé aura épuisé ses droits à indemnisation tels qu'ils sont définis par le présent avenant.

Le salarié dont le contrat aura été rompu dans les conditions précitées percevra une indemnité égale aux indemnités de préavis et de licenciement auxquelles lui donne droit son ancienneté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif et définitif et après mises en garde répétées au cours des douze mois précédant le licenciement.

ARTICLE 32 - MATERNITE

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

Après une ancienneté de un an dans l'entreprise, l'intéressée perçoit, pendant le congé légal de maternité, la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un organisme de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En cas de changement de poste dont la nécessité a été établie par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie du maintien de sa rémunération effective jusqu'à son congé maternité.

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

ARTICLE 33 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET EXERCICE D'ACTIVITE À MI-TEMPS

L'exercice du droit au congé parental d'éducation et à mi-temps est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment en ce qui concerne la formation de remise à niveau.

ARTICLE 34 - SERVICE NATIONAL

a) Présélection militaire

Pour les salariés ayant au moins 3 mois de présence, il sera accordé à l'occasion du passage des jeunes convoqués au Centre Régional de Sélection Militaire, une autorisation d'absence de 3 jours au maximum avec versement d'une indemnité égale à la perte de salaire effectivement subie.

Ces journées sont assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés légaux.

b) Service national

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes salariés 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 cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la Loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne peut être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste de travail lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

c) Périodes militaires

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de l'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 l'exclusion des indemnités de déplacement) à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à 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.

DEPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RESIDENCE

ARTICLE 35 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les conditions de déplacement professionnel sont réglées par l'Accord National sur les conditions de déplacement du 26 février 1976 dont le texte figure en annexe IV de la présente Convention Collective.

ARTICLE 36 - CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de changement du lieu de travail convenu, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'ensemble des frais engagés par le salarié pour sa réinstallation fait l'objet d'un accord avec l'employeur, étant entendu que le montant des dédommagements ne saurait être inférieur au montant des frais de déménagement et de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui, calculés sur la base du tarif (rail et/ou route) le moins onéreux.

Les conditions d'un éventuel retour, en cas de licenciements non provoqués par une faute des salariés ainsi déplacés, doivent être précisées lors de la mutation.

REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

ARTICLE 37 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Les entreprises sont tenues d'adhérer à une institution de retraite complémentaire de l'UNIRS, et de préférence à la CIRSEV, à Epinal ; toutefois

- les salariés classés en dessous du niveau V, 2^{ème} échelon, peuvent être affiliés à titre facultatif au régime de retraite des Cadres au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 dans les limites prévues par cet article
- les salariés classés au niveau V, 2^{ème} et 3^{ème} échelons, relèvent en outre et à titre obligatoire du régime de retraite des Cadres, au titre de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947.

ARTICLE 38 - GARANTIE DECES, INVALIDITE PERMANENTE TOTALE ET RENTE EDUCATION

a) Objet et champ d'application

Il est institué au profit des salariés ne bénéficiant pas à titre obligatoire du régime de retraite prévu par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 une garantie collective décès, invalidité permanente et totale et rente éducation dans les conditions ci-après.

Sont adhérentes à cette garantie à l'exception de celles visées au paragraphe e) ci-après les entreprises visées par l'article 1 des clauses générales de la présente convention.

b) Montant de la garantie

I) le capital versé en cas de décès est égal :

- célibataires, veufs ou divorcés sans personne à charge : 75 % du salaire annuel TA + TB
- célibataires, veufs ou divorcés avec personne à charge : 100 % du salaire annuel TA + TB
- mariés sans personne à charge : 100 % du salaire annuel TA + TB
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire annuel TA + TB.

En cas de décès accidentel, le capital ainsi déterminé est doublé sauf pour les célibataires sans enfant à charge pour lesquels aucun supplément de capital n'est dû en cas d'accident.

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, le capital ainsi déterminé est à nouveau versé aux enfants encore à charge du conjoint survivant.

II) En cas d'invalidité permanente et totale de 3^{ème} catégorie, le capital est versé par anticipation.

III) En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale de 3^{ème} catégorie, il est attribué à chaque enfant à charge du salarié décédé ou invalide, titulaire d'un diplôme de niveau BAC + 2, âgé de moins de 25 ans et poursuivant des études supérieures, une rente éducation dont le montant est égal à 15 % du salaire annuel TA et TB.

La rente ainsi déterminée est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

c) Désignation de l'organisme de prévoyance et gestion des risques

Un avenant à la présente convention détermine les conditions de désignation de l'organisme de prévoyance gestionnaire des garanties susvisées ainsi que de contrôle et de suivi du régime de prévoyance ainsi mis en place.

d) Cotisation

La cotisation afférente aux garanties gérées par l'organisme de prévoyance est fixée par l'avenant visé au § c) du présent article.

Elle est supportée pour moitié par le salarié et pour moitié par l'entreprise adhérente.

e) Régimes antérieurs

Les entreprises, qui avant la date d'application du présent article, avaient déjà organisé un régime de prévoyance couvrant les garanties susvisées, devront vérifier en procédant au besoin aux ajustements nécessaires que le régime existant comporte des avantages au moins équivalents pour les salariés visés au présent article.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 39 - PREAVIS

a) Durée du préavis

La durée du préavis réciproque, après la période d'essai et sauf cas de force majeure ou de faute grave est de :

- deux semaines pour les salariés dont l'emploi est classé aux 1^{er} et 2^{ème} échelons du Niveau I
- trois semaines pour les salariés dont l'emploi est classé au 3^{ème} échelon du Niveau I
- quatre semaines pour les salariés dont l'emploi est classé au Niveau II
- cinq semaines pour les salariés dont l'emploi est classé au Niveau III
- deux mois pour les salariés dont l'emploi est classé au Niveau IV
- trois mois pour les salariés dont l'emploi est classé au Niveau V

Toutefois en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

b) Indemnité de préavis

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit 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 a été exécutée, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié peut, 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 peut quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

c) Heures de recherche d'emploi

En cas de rupture du fait de l'employeur, et durant la période de préavis, le salarié bénéficie d'heures de recherche d'emploi dont le volume est fixé comme suit :

Pour une durée de service continu de			
	- de 6 mois	6 mois à 2 ans	+ de 2 ans
Niveau I			
échelons 1 et 2	20 heures	50 heures	100 heures
échelon 3	30 heures	50 heures	100 heures
Niveau II	50 heures	50 heures	100 heures
Niveau III	60 heures	60 heures	100 heures
Niveau IV	100 heures	100 heures	100 heures
Niveau V	150 heures	150 heures	150 heures

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération et les salariés à temps partiel bénéficient de ces heures de recherche d'emploi proportionnellement à la durée de leur travail.

Les employeurs ne feront pas obstacle aux démarches accomplies par les salariés dans le cadre de leurs recherches en vue de trouver un nouvel emploi. Dans la mesure où celles-ci l'exigent, et notamment lorsqu'elles imposent des déplacements lointains, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

A défaut d'accord entre l'intéressé et l'employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur la journée de travail, à raison d'une demi-journée fixée alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

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

ARTICLE 40 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il est alloué aux salariés licenciés avant 65 ans, sauf pour faute lourde ou faute grave de leur part, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis tenant compte de leur ancienneté et fixée comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté, 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- à partir de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 2/15^{èmes} de mois par année d'ancienneté acquise dans l'entreprise au-delà de 15 ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de fractions de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de fractions de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

Les appointements servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement sont, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième des appointements bruts des douze mois précédant le licenciement ou le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime dont la périodicité dépasse le trimestre et qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte qu'après avoir été proratisée.

En cas de licenciement collectif, le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans aura droit, dans les conditions fixées par l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, à la majoration de l'indemnité conventionnelle de 20 % telle qu'elle est définie par l'article 37 dudit accord.

ARTICLE 41 - LICENCIEMENT COLLECTIF

Lorsqu'une entreprise sera conduite à envisager des licenciements économiques, elle s'efforcera conformément aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, de réduire autant que possible le nombre de ceux-ci et de rechercher toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement des salariés.

ARTICLE 42 - RETRAITE

1. Régime général :

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

L'intéressé qui partira en retraite de son initiative ou de celle de son employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra, s'il compte au moins 10 ans d'ancienneté, une indemnité de départ en retraite égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à un demi-mois de salaire auquel s'ajoute une somme égale à 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^{ème} anniversaire.

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

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal au délai prévu par l'article 39 du présent avenant.

2. Mise à la retraite avant 65 ans :

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

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

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

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

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

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans
- 2,5 mois après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai prévu par l'article 39 du présent avenant.