

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, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « EMPLOYÉS » à défaut de précision contraire.

CONTRAT DE TRAVAIL

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 sur la base de la rémunération minimale hiérarchique garantie de la catégorie.

Article 3 – PÉRIODE D'ÉSSAI

La période d'essai sera de :

- 3 mois pour les salariés du Niveau V
- 2 mois pour les salariés du Niveau IV
- 1 mois pour les salariés des Niveaux III et II
- 2 semaines pour les salariés du Niveau I

Après accord des parties, la période d'essai pourra être prolongée d'une durée qui n'excède pas la durée initiale.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines, et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et de deux semaines pour les périodes d'essai supérieures à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le Mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le Mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes

dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au Mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 4 – EMBAUCHAGE

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par un écrit stipulant notamment :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification,
- la rémunération minimale hiérarchique garantie dudit emploi (base durée hebdomadaire légale du travail),
- la rémunération réelle,
- le lieu où cet emploi doit être exercé.

Article 5 – PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux Mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cet effet, les Mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

Article 6 – CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié 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 et des personnes fiscalement à charge vivant habituellement au foyer. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7 – ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le 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.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le Mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur.

Article 8 – TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

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 l'entreprise, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Cette pause pourra être remplacée par une entrée retardée d'un quart d'heure et d'une sortie anticipée de même durée.

Article 9 – INTÉRIM

Lorsque le titulaire d'un poste hiérarchiquement supérieur est momentanément absent, tout Mensuel assurant intégralement l'intérim de ce poste pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale à la différence entre la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie et celle de la catégorie du Mensuel dont il assure l'intérim.

Article 10 – PERTE DE TEMPS INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du Mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...) ce temps lui est payé sur la base du salaire réel.

Si la Direction juge devoir faire partir les Mensuels 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 11 – JOURS FÉRIÉS

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des Mensuels.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 12 – DÉPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des Mensuels occupant des emplois non sédentaires sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord national, relatif à ce sujet, qui leur sont applicables (Figurant dans l'Annexe 1).

Article 13 – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

La classification des emplois des Mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe du présent avenant (Annexe 2).

RÉMUNÉRATION

Article 14 – RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (Annexe 3)

Le barème de Rémunérations Minimales Hiérarchiques [R.M.H.] (servant de base de calcul pour les primes d'ancienneté, conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par avenant du 17 janvier 1991 et assorti des majorations de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise d'atelier) est obtenu en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée par avenant.

Indépendamment du barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.), il est prévu un barème de Rémunérations Annuelles Garanties (R.A.G.) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord du 21 juillet 1975 modifié sur la classification. Il convient de rappeler que le barème des Rémunérations Annuelles Garanties ne sert pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente Convention Collective.

Le salarié âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la Rémunération Annuelle Garantie sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles et légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour l'application des Rémunérations Annuelles Garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye 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 la Convention Collective,
- primes et gratifications ayant le caractère exceptionnel,
- prime d'astreinte,
- majorations pour travaux pénibles,
- sommes ayant le caractère de remboursement de frais professionnel,
- sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les barèmes des Rémunérations Annuelles Garanties et des Rémunérations Minimales Hiérarchiques feront l'objet d'une négociation annuelle.

Article 15 – PAIEMENT AU MOIS

Les Mensuels sont payés exclusivement au mois, par chèques ou virements, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Un acompte pourra exceptionnellement être versé à ceux qui en feraient la demande.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à l'horaire légal de travail.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel : au-dessus de la durée légale hebdomadaire de travail, 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.

Article 16 – PRIME D'ANCIENNETÉ

Le Mensuel reçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la Rémunération Minimale Hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente Convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3% après trois ans d'ancienneté,
- 4% après quatre ans d'ancienneté,
- 5% après cinq ans d'ancienneté,
- 6% après six ans d'ancienneté,
- 7% après sept ans d'ancienneté,
- 8% après huit ans d'ancienneté,
- 9% après neuf ans d'ancienneté,
- 10% après dix ans d'ancienneté,
- 11% après onze ans d'ancienneté,
- 12% après douze ans d'ancienneté,
- 13% après treize ans d'ancienneté,
- 14% après quatorze ans d'ancienneté,
- 15% après quinze ans d'ancienneté, et au-delà.

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

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

Article 17 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires seront majorées dans les conditions prévues par la loi.

Article 18 – PAUSE PAYÉE

Une indemnité correspondant à une pause de 20 minutes, calculée sur la base du salaire réel de la catégorie, sera accordée :

- aux salariés 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 ;
- aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont décalés d'au moins 2 heures par rapport aux heures normales de travail.

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminage, tréfilage, chargements périodiques de four, etc...

Article 19 – MAJORATIONS POUR TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15% du taux effectif garanti de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Cette majoration pourra être étalée sur les postes successifs.

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 « primes d'équipes », soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non répartis sur deux ou plusieurs postes.

Article 20 – MAJORATIONS D'INCOMMODITÉ POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FÉRIÉ

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, et à condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 50% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux Mensuels qui, après avoir travaillé 9 heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 22 heures.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le jour du 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 100% incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Article 21 – INDEMNITÉ DE PANIER

Les Mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier de nuit, dont le montant est fixé par avenant à la présente convention. L'application de la présente Convention Collective ne peut avoir pour effet de remettre en cause les primes d'un montant supérieur.

Une indemnité de panier de jour sera accordée aux Mensuels qui, après avoir travaillé 7h30 ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Article 22 – TRAVAUX D'ENTRETIEN

Les salariés effectuant, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien les dimanches et les jours fériés, entre 6 heures et 22 heures, bénéficieront d'une majoration de 30% de leur salaire horaire.

Les salariés effectuant des travaux réguliers d'entretien entre 22 heures et 6 heures, quel que soit le jour, bénéficieront d'une majoration de 50% de leur salaire horaire.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail, se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu des articles précédents.

Article 23 – BULLETIN DE PAYE

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

Article 24 – COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye :

- le nombre d'heures au temps,
 - le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu,
 - le nombre d'heures au rendement,
 - le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
 - le décompte des bons de travail,
 - le taux horaire appliqué aux heures au temps,
 - le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
 - les majorations correspondantes appliquées,
 - les primes diverses,
 - les remboursements de frais.
-

CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le Mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, sera déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (voir annexe 9).

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le Mensuel absent pour maladie ou accident, aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à un travail effectif, en vertu de la Loi.

L'indemnité de congé est calculée conformément aux textes en vigueur. Les périodes assimilées à un travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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 Mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de contrat, une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice, correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions.

La maladie qui survient durant le congé n'interrompt pas ce dernier : le Mensuel doit dans ce cas reprendre son travail à l'issue du congé, à moins qu'il n'en soit empêché par la maladie.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les Mensuels 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. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Article 26 – CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Les Mensuels bénéficieront de congés d'ancienneté minima fixés comme suit :

- 1 jour pour 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours pour 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf accord entre les parties, ces jours de congés doivent être obligatoirement pris entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante. Ils ne pourront en aucun cas être accolés aux congés principaux.

Ils peuvent être accolés aux congés exceptionnellement à condition d'être pris par journées entières et avec l'accord de l'employeur.

L'ancienneté est appréciée au cours de l'année civile.

Article 27 – PRIME DE VACANCES

Il est versé une fois par an à l'occasion de la prise du congé principal au salarié ayant au moins six mois d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année en cours, une allocation complémentaire fixée par avenant à la présente convention.

Cette allocation ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le dernier jour de travail précédant le départ en congé ou le jour de la reprise prévu du travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie ou un accident ou par accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Cette allocation ne viendra pas en déduction des gratifications de fin d'année versées par les entreprises.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet.

Article 28 – PRIME OU GRATIFICATION DE FIN D'ANNÉE

Sauf dispositions particulières, une prime ou gratification de fin d'année, fixée par avenant, est accordée aux salariés dont l'ancienneté est d'au moins 6 mois et figurant à l'effectif au moment de son paiement.

Pour les salariés à temps partiel ainsi qu'en cas d'absence du salarié pour un congé non indemnisé par l'employeur, le montant de la prime sera réduit *pro rata temporis*.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prime ayant le même objet.

Article 29 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, à l'occasion d'événements familiaux, le salarié ayant six mois d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante :

- mariage de l'intéressé : 5 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours
- décès du père, de la mère : 2 jours
- décès d'un grand-parent, beau-frère ou belle-sœur : 1 jour

Le décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur, la naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption au domicile du salarié, seront réglés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération.

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

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus.

Article 30 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail par l'incapacité résultant de maladie ou d'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 dès que possible 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 la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne sont pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

Pendant 45 jours, le Mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale et des Caisses Complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice de 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.

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 continué à travailler.

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.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation, au titre du présent article, sont accordés au cours 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.

Article 30 bis – PRÉVOYANCE

1 - Prévoyance

A compter du 1^{er} avril 2008, l'employeur mettra en place, en faveur des Mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la Sécurité Sociale.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant de la rémunération annuelle garantie (R.A.G.) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la R.A.G. en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

2 - Dénonciation partielle

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente Convention Collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

A l'expiration de ce délai d'un an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article.

Article 31 – INCIDENCE DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat

médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur répétition excessive et imprévisible ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités journalières tels que prévu à l'article 30 de la présente Convention.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 6 mois à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Si le Mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat de travail prend fin à l'expiration du délai-congé applicable.

Article 32 – CONGÉS DE MATERNITÉ

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales et à l'article L. 122-26 du code du travail (Annexe 4).

Article 33 – CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Un congé non payé pour soigner un enfant malade peut être accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence de l'intéressé est indispensable. Toutefois, les parents ne pourront bénéficier simultanément du congé prévu ci-dessus.

S'il s'agit d'un enfant âgé de moins de 12 ans, le bénéficiaire percevra la moitié de sa rémunération dans la limite d'une durée maximale de 4 jours ouvrés par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, sous réserve qu'il ait une ancienneté minimale d'un an.

Ces congés pourront être fractionnés par demi-journée.

Article 34 –

Article supprimé.

Article 35 – CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Les salariés peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues aux articles L. 122-28 et suivants du Code du Travail.

Article 36 – SERVICE NATIONAL

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes Mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

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

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37 – PRÉAVIS

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de faute grave, de :

- deux semaines pour les Mensuels dont l'emploi est classé au Niveau I
- un mois pour les Mensuels dont l'emploi est classé aux Niveaux II et III
- deux mois pour les Mensuels dont l'emploi est classé au Niveau IV
- trois mois pour les Mensuels dont l'emploi est 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 de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

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 exécuté, 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 l'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 34 de l'Accord National du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le Mensuel à temps plein qui est licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

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

Le salarié à temps partiel a droit aux heures de recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

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

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ses heures avant l'expiration du délai de prévenance.

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.

Si le Mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses 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 38 – 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.
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour les Mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Lorsque le Mensuel aura perçu une indemnité de licenciement, lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du Mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au

cours de cette période. Toutefois, pour les Mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments du salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

En cas de licenciement collectif pour raisons économiques, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum suivant la fin du contrat de travail.

Article 39 – DEPART A LA RETRAITE

Attention : Les dispositions de l'article 39 relatives à la retraite sont remplacées par les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

En effet, ce texte prévoit :

« Le présent article 11 a un caractère impératif. Il s'applique directement, dans le champ d'application du présent accord national, à tous les salariés des entreprises visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, quels que soient les termes de la Convention Collective applicable. En conséquence, les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-après se substituent de plein droit à celles, relatives au départ à la retraite et/ou à la mise à la retraite, figurant dans l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie applicables aux Mensuels, en vigueur au 31 décembre 2003, et dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national. ».

Il convient de se reporter au texte de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 39- anciennes dispositions

1 - Régime général

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour la catégorie professionnelle du Mensuel intéressé, par l'article 37 du présent avenant.

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

- un dixième de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans,*
- 8 semaines après 10 ans,*
- 2 mois après 15 ans,*
- 2 mois 1/2 après 20 ans,*
- 3 mois après 25 ans,*
- 3 mois 1/2 après 30 ans,*
- 4 mois après 35 ans.*

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire. L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

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

exigée des salariés bénéficiant des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 13 juin 1977 et de ses avenants relatifs à la garantie de ressources des salariés âgés de plus de 60 ans démissionnaires.

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 5 dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage;*
- conclusion par l'embauche 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 de 1 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.

À 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 fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans;*
- 2 mois après 10 ans;*
- 2,5 mois après 15 ans;*
- 3 mois après 20 ans;*
- 4 mois après 25 ans;*
- 5 mois après 30 ans;*
- 6 mois après 35 ans.*

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement. L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 37 ci-dessus.

Article 40 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non après la période d'essai ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente ; 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 au 4/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération de l'intéressé 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 salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

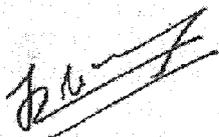
Article 41 – DATE D'APPLICATION

Le présent avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Corrèze, à compter du 1^{er} mai 1980.

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à Brive, le 30 septembre 1983

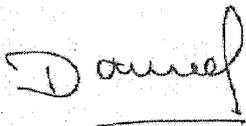
POUR LA CHAMBRE PATRONALE DES MÉTAUX,
Le Président,
J. ROBOREL de CLIMENS.



POUR LE SYNDICAT C.G.C.,
Monsieur SACRISTE.



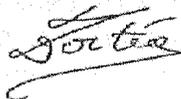
POUR LE SYNDICAT C.G.T.-F.O.,
Monsieur DAURAT.



POUR LE SYNDICAT C.F.T.C.,
Monsieur FAVIER.



POUR LE SYNDICAT C.F.D.T.,
Monsieur ZORTEA.



POUR LE SYNDICAT C.G.T.,
Monsieur RONDET

