

Convention Collective

**des Industries de la Métallurgie
de Belfort / Montbéliard**

TABLE DES MATIERES

– Sommaire

– Index alphabétique

Table des matières

Préambule

Dispositions générales

Art 1: Champ d'application	1
Art 2: Dispositions antérieures	1
Art 3: Droit syndical et liberté d'opinion	1
Art 4: Autorisations d'absences.....	2
4.1 Absence pour congrès syndicaux	2
4.2 Absence pour détention de mandat.....	2
Art 5: Commissions paritaires de la métallurgie	2
Art 6: Panneaux d'affichage	3
Art 7: Affichage au moyen des NTIC	3
Art 8: Représentants du personnel.....	4
Art 9: Délégués du personnel	4
Art 10: Comité d'entreprise.....	5
Art 11: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	5
Art 12: Elections professionnelles.....	5
12.1 Préparation des élections professionnelles	5
12.2 Bureau de vote	5
Art 13: Egalité des chances	6
Art 14: Equilibre entre vie professionnelle et personnelle	6
Art 15: Evolution de carrière	6
Art 16: Appel de préparation à la défense nationale	7
Art 17: Emploi des jeunes de moins de 18 ans.....	7
Art 18: Travailleurs handicapés.....	8
Art 19: Période des congés	8
Art 20: Durée des congés	9
Art 21: Indemnisation du congé	9
Art 22: Participation, intéressement, PEE	10
Art 23: Durée du travail - Heures supplémentaires	10
Art 24 : Travail à temps partiel.....	10
Art 25: Maternité	11
Art 26: Hygiène et sécurité.....	11
26.1 Engagements de l'employeur	11
26.2 Engagements des salariés	12
26.3 Prime d'insalubrité	12
Art 27: Hygiène alimentaire	12
Art 28: Services médicaux et sociaux au travail.....	12
Art 29: Formation professionnelle.....	13
Art 30: Apprentissage.....	13
Art 31: Commission paritaire d'interprétation	14
31.1 Organisation de la Commission.....	14
31.2 Fonctionnement de la Commission	14
Art 32: Conciliation	15

32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation	15
32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation	15
32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation	15
Art 33: Durée de la convention	16
Art 34: Révision de la convention collective.....	16
Art 35: Date d'application	16
Art 36: Dépôt de la convention.....	17

Avenant « Mensuels »

Art 37: Champ d'application	18
Art 38: Ancienneté	18
38.1 Contrat de travail en cours.....	18
38.2 Contrats de travail antérieurs.....	18
38.3 Contrats de travail temporaires.....	19
Art 39: Période d'essai	19
Art 40: Rémunération	19
Art 41: Rémunérations minimales annuelles effectives	19
Art 42: Indemnités de panier	20
Art 43: Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit.....	20
43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là	20
43.2 La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit : 20 %.	20
Art 44: Travail en équipes continues.....	21
Art 45: Indemnité de rappel.....	21
Art 46: Prime d'ancienneté.....	22
Art 47: Congés sans solde	23
47.1 Congés électoraux	23
47.2 Congés pour convenance familiale.....	23
47.3 Congés de solidarité internationale.....	23
Art 48: Rappel en cours de congé.....	24
Art 49: Congés d'ancienneté	24
Art 50: Congés pour évènements familiaux	24
Art 51: Déplacements	25
Art 52: Maladie.....	25
Art 53: Régime de prévoyance complémentaire	27
Art 54: Préavis	28
Art 55: Indemnité de licenciement	28
Art 56: Départ volontaire à la retraite.....	29
56.1 Définition.....	29
56.2 Délai de prévenance	29
56.3 Indemnité de départ à la retraite	29
Article 56 bis: Mise à la retraite	30
56bis.1 Définition	30
56bis.2 Délai de prévenance.....	30
56bis.3 Indemnité de mise à la retraite	31
Art 57: Clause de non-concurrence	32

Annexes

Annexe I : Champ d'application de la convention

Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992

Annexe II : Les conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements

Annexe III : La Classification

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992

Barèmes de salaires et traitements minima

Accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques

1. Généralités.....	34
2. Rémunérations minimales annuelles effectives	34
3. Valeur du point.....	34
4. Application de la mesure.....	35
5. Primes d'ancienneté	35
6. Indemnités de panier	35
7. Publicité et dépôt.....	35

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2011 36

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques 37

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Ouvriers	38
Administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)	39
Agents de maîtrise d'atelier.....	40

Personnel Cadre

Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie

Barème

Table des matières

Index alphabétique

Absences

Appel de préparation à la défense nationale	7
Congés de maternité.....	11
Congés électoraux.....	23
Congés payés (durée).....	9
Congés pour événements familiaux	24
Congés sans solde	23
Congés sans solde pour convenance familiale.....	23
Exercice de fonctions publiques ou électives	2
Exercice des fonctions syndicales.....	2
Formation professionnelle	13
Maladie ou accident	25
Recherche d'emploi (pendant le préavis)	28
Visites prénatales	11

Accidents du travail et maladies professionnelles

Congés payés (assimilation à du temps de travail effectif)	9
Congés payés (incidence sur les)	9
Indemnisation.....	25
Rupture du contrat	26

Affichage

Affichage syndical	3
Diffusion par messagerie électronique (NTIC).....	3
Panneaux d'affichage	3

Ancienneté

Apprentissage.....	14
Congés d'ancienneté.....	24
Détermination de l'ancienneté.....	18
Prime d'ancienneté	22, 35, 38, 39, 40

Apprentissage.....13

Bureau de vote5

Candidats

Congé sans solde (campagne électorale)	23
Garantie d'emploi des représentants du personnel	4

Changement de poste..... 6

Chômage partiel

Fermeture de l'établissement (congrés payés).....	8
---	---

Classification (voir Annexe III)

Clause de non-concurrence..... 32

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 5

Comité d'Entreprise

Elections	5
Evolution de carrière et rémunération ...	4
Exercice des fonctions.....	4
Garanties des membres.....	4

Commissions

Commission paritaire d'interprétation.	14
Commission Paritaire de Conciliation.	15
Commissions paritaires de la métallurgie	2

Conciliation

Commission Paritaire de Conciliation.	15
---------------------------------------	----

Congés

Appel de préparation à la défense nationale.....	7
Congés d'ancienneté	24
Congés de maternité	11
Congés payés	
conjointes salariés de la même entreprise	.9
durée	9
fermeture de l'établissement.....	8
indemnité de congés payés	9
maladie - accident (durée)	9
maladie - accident (indemnité compensatrice).....	9
modification des dates de congés	9
période des congés.....	8
rappel en cours de congé	24
Congés pour événements familiaux	24
Congés sans solde	
congrés de solidarité internationale	23
congrés électoraux	23
congrés pour convenance familiale.....	23
dispositions générales.....	23

Convention Collective

Champ d'application.....	1
Conciliation (différends).....	15
Date d'application.....	16
Dépôt (formalités).....	17
Durée.....	16
Interprétation.....	14
Révision.....	16

Délai-congé (voir préavis)

Délégués du personnel

Dispositions générales.....	4
Elections professionnelles.....	5
Garanties.....	4
Hygiène et sécurité.....	11

Délégués syndicaux (voir droit syndical)

Démission

Maternité.....	11
Préavis.....	28

Départ à la retraite29

Déplacements25

Déplacements (voir Annexe II)

Dimanche (Travail exceptionnel du)20

Discrimination (principe de non)

Apprentissage.....	13
Dispositions générales.....	6
Egalité professionnelle entre hommes-femmes.....	7
Embauche.....	6
Emploi des jeunes de moins de 18 ans...7	
Emploi des travailleurs handicapés....6, 8	
Evolution de carrière.....	6
Syndicale.....	1
Travail à temps partiel.....	10

Dispositions antérieures1

Droit syndical

Autorisations d'absences.....	2
Commissions paritaires de la métallurgie.....	2
Liberté d'opinion.....	1
Non-discrimination.....	1
Panneaux d'affichage.....	3
Réintégration.....	4

Durée du travail

Equilibre entre vie professionnelle et personnelle.....	6
Equipes continues.....	21
Heures exceptionnelles - des dimanches - des jours fériés.....	20
Heures exceptionnelles de nuit.....	20
Heures supplémentaires.....	10
Travail à temps partiel.....	10

Egalité des chances 6

Elections

Comités d'entreprise et délégués du personnel.....	4, 5
Congé sans solde accordé pour une campagne électorale.....	23

Embauchage

Egalité des chances.....	6
Période d'essai.....	19
Période probatoire.....	7
Priorités d'emploi (temps partiel/temps plein).....	10
Réembauchage en cas de remplacement par suite de maladie.....	27
Réintégration après congé sans solde..	23
Réintégration après un appel de préparation à la défense nationale.....	7
Réintégration d'un délégué du personnel (garantie d'emploi).....	4

Emploi des jeunes de moins de 18 ans 7

Equilibre entre vie professionnelle et personnelle..... 6

Equipes (Travail en équipes continues)..... 21

Evolution de carrière..... 6

Femmes

Congé de maternité.....	11
Congé sans solde pour convenance familiale.....	23
Egalité hommes-femmes.....	6
Evolution de carrière (non-discrimination).....	6
Femmes enceintes.....	11

Fermeture pour congés..... 8

Formation professionnelle..... 13

Garanties d'emploi

Absences prolongées.....	26
Congés sans solde	23
Maternité.....	11
Période probatoire.....	7
Représentants du personnel.....	4

Handicapés8

Heures exceptionnelles

Dimanche	20
Jours fériés	20
Nuit	20

Heures supplémentaires

Majorations	10
-------------------	----

Hygiène - Sécurité - Médecine du Travail

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	5
Hygiène alimentaire	12
Hygiène et sécurité.....	11
Maternité.....	11
Prime d'insalubrité.....	12
Services médicaux et sociaux au travail	12

Indemnités

Appel de préparation à la défense nationale	7
Commissions mixtes	3
Congés payés	9
Départ en retraite	29, 30
Licenciement.....	28
Maladie	25
Mise à la retraite	30, 31
Panier	20, 35
Préavis (compensation de).....	28
Rappel en cours de congé	24
Rappel en dehors des horaires de travail	21
Recherche d'emploi en cours de préavis	28
Travail en équipes continues.....	21

Insalubrité

Prime.....	12
------------	----

Intéressement10

Interprétation (de la convention collective)14

Jeunes

Apprentissage	13
Dispositions générales.....	7
Salaire.....	7

Jours fériés (travail exceptionnel) .. 20

Licenciement

Absence pour recherche d'emploi.....	28
Ancienneté.....	18
Indemnité.....	28
Maladie.....	26
Maternité	11
Préavis	28
Rupture anticipée du préavis	28

Majorations

Equipes continues.....	21
Heures exceptionnelles (dimanche, nuit, jours fériés)	20
Heures supplémentaires.....	10

Maladie

Ancienneté.....	18
Certificat médical	25
Congés payés (acquisition des congés) .	9
Congés payés (indemnisation des congés).....	8
Indemnisation	25
Régime de prévoyance complémentaire	27
Rupture pour nécessité de remplacement	26

Maternité

Allaitement	11
Changement de poste	11
Congé de maternité.....	11
Congé sans solde	23
Suspension du contrat de travail (ancienneté).....	18
Suspension du contrat de travail (effet sur le contrat)	11
Visite prénatale.....	11

Médecin du travail..... 12

Mise à la retraite 30

Non-concurrence..... 32

Non-discrimination (voir Discrimination)

NTIC 3

Nuit (travail de)	
Travail en équipes continues.....	21
Travail exceptionnel de nuit.....	20
Panier (Indemnités de).....	20, 35
Panneaux d'affichage	3
Participation.....	10
Pauses.....	21
Période d'essai	19
Période probatoire.....	7
Plan d'Epargne Entreprise (PEE)...	10
Poste	
Indemnités de panier	20, 35
Travail en équipes continues.....	21
Préavis	
Absences pour recherche d'emploi.....	28
Congés sans solde	23
Délai de prévenance (retraite).....	29, 30
Départ en cours de préavis.....	28
Durée.....	28
Femmes enceintes	11
Indemnités compensatrices	28
Prévoyance complémentaire	27
Primes	
Ancienneté	22, 35, 38, 39, 40
Insalubrité	12
Panier	20, 35
Priorité de réembauchage	
Rupture pour absence prolongée en cas de maladie.....	27
Procédure de conciliation.....	15
Promotion.....	7
Rappel	
En cours de congé.....	24
Indemnité (travaux d'urgence ou d'entretien)	21
Recherche d'emploi	28
Réduction de la durée du travail	
Incidence sur le calcul de la prime d'ancienneté.....	22
Réembauchage	
Rupture pour absence prolongée en cas de maladie	27
Régime de prévoyance complémentaire.....	27
Réintégration	
Congés sans solde.....	23
Période probatoire	7
Représentants du personnel.....	4
Rémunération (voir salaires)	
Représentants du personnel.....	4
Retraite	
Indemnité de départ en retraite.....	29, 30
Indemnité de mise à la retraite	30, 31
Révision (convention collective).....	16
Rupture du contrat (voir Licenciement ou Démission)	
Salaires	
Appel de préparation à la défense nationale	7
Changement de poste (femmes enceintes)	11
Jeunes	7
Maladie - Accident	25
Participation, intéressement, PEE	10
Période probatoire (Evolution de carrière).....	6
Rémunération	19
Rémunérations minimales annuelles effectives	19, 36
Scrutin.....	6
Sécurité	5, 11
Services médicaux et sociaux au travail	12
Suspension du contrat de travail	
Effet sur la période d'essai	19
Effet sur l'ancienneté	18
Syndicats (voir droit syndical)	
Temps de travail effectif (calcul des congés payés)	
Absence pour accident du travail/maladie professionnelle	9

Absence pour congrès syndicaux/détention de mandat	2	Travailleurs handicapés	
Travail à domicile		Conditions d'emploi	6, 8
Exclusion de la Convention Collective	18	Lutte contre les discriminations	6
Travail à temps partiel.....	10	Vêtements de travail.....	12
Travail de nuit, du dimanche, d'un jour férié	20	Visites médicales	
Travail des femmes		Médecine du travail	12
Egalité professionnelle hommes/femmes	6	Visites prénatales.....	11
Lutte contre les discriminations	6	Vote	
Maternité.....	11	Elections des membres des comités d'entreprise et délégués du personnel	5
Travail des jeunes	7	VRP	
Travail en équipes continues	21	Exclusion de la Convention Collective	18

Préambule

La présente convention est conclue le 25 juillet 2008 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective non étendue des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du Territoire de Belfort et des régions limitrophes conclue le 28 mars 1955.

L'extension de la nouvelle convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, seront informées par les parties signataires de son extension dès publication de l'arrêté d'extension.

DISPOSITIONS GENERALES

Art 1: Champ d'application

1.1 Entreprises visées

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, et des Métiers de la Métallurgie du Territoire de Belfort et de l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons de Maîche et du Russey.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié par avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe I.

1.2 Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements visés à l'alinéa ci-dessus même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Art 2: Dispositions antérieures

L'application, de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

Art 3: Droit syndical et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L 2111-1 et suivants (anciens articles du titre 1^{er} du livre IV du code du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail :

- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié, son éventuel handicap physique, sa nationalité, ses origines ethniques ou sociales, ses mœurs ainsi que son appartenance à l'un ou l'autre sexe, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de qualification et de classification, d'avancement, de mutation, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline et de licenciement.
- Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses de leurs collègues de travail, leur éventuel handicap physique, leur nationalité, leurs origines ethniques ou sociales, leurs mœurs ainsi que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

- Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et interviendront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect.

Si l'une des parties conteste le motif d'une sanction envisagée ou prise à l'encontre d'un salarié, comme constituant une violation du droit syndical ou de la liberté d'opinion ci-dessus rappelés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Art 4: Autorisations d'absences

4-1 Absence pour congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations.

Ces salariés sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à ces réunions afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences.

4-2 Absence pour détention de mandat

Par ailleurs des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désignés pour participer comme membres aux réunions des organismes officiels, mixtes ou paritaires interprofessionnels sur présentation de leur convocation ainsi que pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour ces différentes absences, les demandes d'autorisation devront être déposées dans le délai d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires particulières, ces absences ne seront pas rémunérées et seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Art 5: Commissions paritaires de la métallurgie

Les commissions paritaires de branche décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la métallurgie seront composées chacune de deux délégations :

- la délégation salariale sera constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la délégation patronale sera constituée d'un nombre de représentants équivalent à celle de la délégation salariale.

Le temps passé en commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sera assimilé à du temps de travail effectif et sera indemnisé comme tel.

Une convocation sera adressée à chaque participant dans un délai suffisant.

Afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences, les salariés sont tenus d'informer leur employeur une semaine à l'avance de leur participation à ces commissions.

Art 6: Panneaux d'affichage

Les communications syndicales sont affichées librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans les endroits, de préférence, proches de ceux de la direction, ou suivant des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations syndicales d'ordre professionnel.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être de nature à apporter une perturbation illicite dans la marche de l'entreprise.

Les textes seront simultanément communiqués à l'employeur, lequel ne dispose d'aucun droit de contrôle préalable.

Art 7: Affichage au moyen des NTIC

7.1 Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Par ailleurs, les adresses des messageries électroniques des salariés ne sauraient être utilisées à d'autres fins que celles prévues par l'accord d'entreprise.

7.2 En l'absence d'accord d'entreprise, l'envoi de tracts ou de publications de nature syndicale est autorisé exclusivement sur les adresses électroniques professionnelles des représentants et élus du personnel.

7.3 Les procès-verbaux de CE et de CHSCT, une fois approuvés, ainsi que les accords d'entreprise négociés, pourront être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

Art 8: Représentants du personnel

Le statut, la mission des représentants du personnel et leur indemnisation sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

L'exercice de la fonction de représentant ne peut être une entrave à son évolution de carrière et à l'amélioration de sa rémunération.

Chaque représentant continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas compté dans les heures de délégation et sera considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne peuvent en aucun cas être licenciés pour l'exercice normal de leurs fonctions de représentants. Tout licenciement reconnu judiciairement motivé par cette seule cause entraînera de plein droit la réintégration.

Art 9: Délégués du personnel

Conformément aux articles L 2313-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 422-1 et suivants du code du travail), les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Dans les établissements comprenant 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des salariés le demande. Il sera alloué dans ce cas 5 heures par mois au délégué titulaire pour l'exercice de sa mission.

Art 10: Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées ou contrôlées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois en vigueur, article L 2321-1 du code du travail (anciens articles L 431-1 et suivants du code du travail).

Par accord d'entreprise, il pourra être constitué un comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses modalités de fonctionnement seront définies par ledit accord en conformité avec celles prévues par la loi pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Art 11: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment pour leur mise en place, leur fonctionnement et leurs attributions, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles L 4611-1 et suivants du code du travail, anciens articles L 236-1 et suivants du code du travail).

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Art 12: Elections professionnelles

12.1 Préparation des élections professionnelles

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve d'un accord d'entreprise, le protocole d'accord préélectoral pourra prévoir des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique, le télé-vote ou le data-vote.

Le protocole d'accord préélectoral devra notamment organiser le vote par correspondance.

12.2 Bureau de vote

Sauf dispositions particulières prévues par le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé de deux électeurs : le plus jeune et le plus âgé ayant accepté préalablement.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel, pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations électorales ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Art 13: Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauchage ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions législatives, l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, les opinions, le handicap d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi des obstacles à la prise en considération de sa candidature.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés en matière de rémunération et de classification. Chacun bénéficie des mêmes conditions de promotion.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauchage d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

Art 14: Equilibre entre vie professionnelle et personnelle

Les parties signataires invitent les entreprises à développer les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, la recherche d'horaires adaptés et le travail à domicile.

Art 15: Evolution de carrière

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser l'évolution de carrière dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel de préférence et dans toute la mesure du possible, au personnel de l'entreprise ayant fait acte de candidature pour un poste supérieur.

Avant sa promotion définitive, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera déterminée par accord des parties. Dans le cas où la période probatoire ne serait pas satisfaisante, la réintégration du salarié se fera en priorité sur son ancien emploi ou dans un poste identique ou similaire. Par similaire, les parties entendent des niveaux identiques de rémunération, classification et qualification.

Les employeurs mettront également tout en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.

Les mesures tendant à assurer cette égalité professionnelle porteront notamment sur l'accès à la formation professionnelle, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Les femmes se voient attribuer, des conditions équivalentes à celles des hommes en matière de classification, de rémunération, de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Art 16: Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti homme ou femme, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération, elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé principal.

Concernant les salariés exerçant une activité dans la réserve opérationnelle ou ayant souscrit un engagement à servir dans cette réserve, leurs absences sont réglées conformément aux dispositions des articles L 3142-65 et suivants du code du travail (ancien article L 122-24-5 du code du travail).

Art 17: Emploi des jeunes de moins de 18 ans

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

Les jeunes de moins de 18 ans percevront une rémunération équivalente aux autres salariés de l'entreprise employés sur un poste similaire et dans des conditions de travail identiques.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans liés par un contrat d'apprentissage sont régis par des règles propres conformément aux articles L 6211-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 115-1 et suivants) et R 6222-2 et suivants du code du travail (anciens articles R 116-1 et suivants du code du travail) et aux dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié par l'accord national du 25 février 2003 relatif aux contrats ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Art 18: Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou de la vie et justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche et un motif de licenciement.

Art 19: Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé pendant la fermeture de l'établissement (en raison, par exemple d'une ancienneté trop faible) peuvent prétendre individuellement aux allocations de chômage partiel déduction faite des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils ont pu bénéficier pendant la période de référence (article R 5122-10, ancien article R 351-52 du code du travail).

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus l'indemnité compensatrice correspondant à son congé serait alors versée ou la prise des congés acquis reportée.

Art 20: Durée des congés

La durée du congé est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il pourra être dérogé individuellement à l'interdiction d'une durée de congés pris en une seule fois excédant 24 jours ouvrables pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (Article L 3141-17 du code du travail, ancien article L 223-8).

Le fractionnement du congé principal est régi par les règles législatives en vigueur.

Art 21: Indemnisation du congé

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence, sans toutefois que cette indemnité soit inférieure au salaire qu'aurait gagné l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée de son congé.

Dans le cas d'absences résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui sont dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, cette période d'un an sera considérée comme ayant donné lieu à rémunération sur la base du salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé suivant l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant son absence.

Art 22: Participation, intéressement, PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (articles L 3311-1 et suivants du code du travail, anciens art L 441-1 et suivants du code du travail).

Art 23: Durée du travail - Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur pour les industries de la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément aux dispositions législatives ; ces majorations portent sur le salaire effectif.

Art 24 : Travail à temps partiel

Le statut des salariés à temps partiel est régi par l'accord national du 7 mai 1996 modifié.

Le travail à temps partiel est un travail d'une durée inférieure à la durée légale ou à la durée du travail de référence de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé pour le cas où celle-ci est inférieure à la durée légale. Cette durée est appréciée sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'emploi pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément à l'article L 3123-11 du code du travail (ancien article L 212-4-5 du code du travail), les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein, sous réserve des modalités d'adaptation spécifiques compte tenu notamment du volume de leur horaire de travail.

Les modifications du contrat de travail liées à la durée du travail ne peuvent être imposées, mais doivent faire l'objet d'un accord des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Art 25: Maternité

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

A défaut d'accord d'entreprise relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, l'employeur, sur les recommandations du médecin du travail et après consultation du CHSCT, prendra toutes dispositions d'aménagement des conditions de travail (notamment déplacements, aménagements de poste...) permettant de préserver la santé des femmes enceintes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 1225-4 du code du travail (ancien article L 122-25-2 du Code du Travail), et, dans les conditions précisées par cet article, la suspension du travail par la femme enceinte pendant son congé de maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Les mères allaitant leur enfant disposeront d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, dans les conditions prévues aux articles L 1225-30 (anciens articles L 224-2) et R 1225-5 du code du travail (ancien article R 224-1 du Code du Travail).

Les femmes en état de grossesse résilient leur contrat de travail seront à leur demande dispensées d'observer le délai de préavis.

En cas de changement de poste conformément aux dispositions des articles L 1225-7 et L 1225-9 et 1225-10 (anciens articles L 122-25-1 et L 122-25-1-1 du code du travail), l'intéressée bénéficiera dans son nouveau poste de la garantie de sa rémunération mensuelle effective.

Le temps passé aux visites prénatales sera payé comme temps de travail dans la limite de trois heures par consultation.

Art 26: Hygiène et sécurité

L'obligation de sécurité est une obligation commune de résultat.

26.1 Engagements de l'employeur

Les employeurs s'engagent, en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle. Ils sont tenus envers les salariés d'une obligation générale de sécurité. Les chefs d'établissement doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'établissement, y compris ceux des entreprises extérieures.

L'entretien des dispositifs et moyens d'hygiène et de sécurité spécifiques imposés par l'employeur sera assuré par l'entreprise (notamment vêtements de travail et EPI).

26.2 Engagements des salariés

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise et en particulier à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention collectifs ou individuels mis à leur disposition. Ils s'engagent par leur comportement à ne pas mettre en danger leur intégrité physique et mentale et celle des autres salariés de l'entreprise.

26.3 Prime d'insalubrité

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assainir les postes de travail présentant un caractère d'insalubrité, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes d'insalubrité ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité ; ainsi, les entreprises appliquant toujours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les dispositions de l'accord du 24 juin 1946 relatif à la prime d'insalubrité, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en œuvre.

En tout état de cause, l'application de la présente convention ne peut avoir pour effet la suppression d'usages plus favorables existants dans l'entreprise.

Art 27: Hygiène alimentaire

Les employeurs seront tenus de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant l'alimentation sur les lieux de travail.

Les signataires s'emploieront à développer la restauration d'entreprises et le chèque déjeuner.

Art 28: Services médicaux et sociaux au travail

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux et sociaux du travail, notamment la désignation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient notamment en ce qui concerne les visites d'embauche, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise et la surveillance en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité, des conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail; il est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production. Il a libre accès aux lieux de travail et exerce une action sur le milieu de travail pour toutes les questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux prévus par la législation. Le temps nécessité par ces visites et examens, y compris les examens complémentaires, sera, pris prioritairement sur les heures de travail des salariés. Pour les salariés travaillant de nuit ou en horaire de fin de semaine, la visite médicale sera planifiée en tenant compte des spécificités de ces horaires. La visite médicale ne pourra donner lieu à retenue de salaire, et sera rémunérée comme temps de travail normal lorsque celle-ci se déroule en dehors de l'horaire de travail du salarié.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, sauf lorsqu'ils sont à l'initiative du salarié, sont pris en charge par l'entreprise. (article R 4624-28 ancien article R 241-53 du code du travail).

Art 29: Formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de la formation dans le développement de l'emploi, par l'évolution professionnelle des salariés, l'adaptation de leurs compétences avec celles nécessaires dans l'entreprise et le développement de leur employabilité sur le marché de l'emploi.

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'accord national du 20 juillet 2004.

En vue de favoriser la promotion telle qu'elle est envisagée à l'article 15, l'employabilité et le développement des compétences de leurs salariés, les employeurs faciliteront l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel de ces derniers.

Les parties signataires reconnaissent le rôle de la Commission Paritaire Territoriale pour l'Emploi (CPTE) dans le domaine de la formation professionnelle.

Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) seront développés et suivis par les organisations syndicales signataires de l'accord national les concernant.

Art 30: Apprentissage

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'accès à l'emploi des jeunes et à l'acquisition de compétences par la formation en apprentissage.

Les apprentis seront soumis aux dispositions générales et réglementaires, régissant l'apprentissage (articles L 6211 et suivants, anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-27 et D 6222-27, ancien article D 117-1 et suivants du code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Ils bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les autres salariés de l'entreprise sous réserve du respect des dispositions particulières applicables à l'apprentissage.

Le temps passé en apprentissage dans une entreprise est comptabilisé pour le calcul de l'ancienneté dans cette entreprise.

Art 31: Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

31.1 Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives pour une durée de quatre ans à compter de la signature de la présente convention collective. En cas de départ d'un membre titulaire ou suppléant de la Commission, l'organisation concernée effectuera une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations dispose d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

31.2 Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

Art 32: Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siègera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs.

Ces représentants seront choisis par chaque organisation sur une liste établie par elle pour un an.

32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

Art 33: Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

A compter de son entrée en vigueur, les parties contractantes s'engagent à se réunir tous les cinq ans afin d'envisager l'opportunité de renégocier la convention collective.

Chacune des parties contractantes a la faculté de dénoncer la convention avec un préavis de 3 mois.

Art 34: Révision de la convention collective

Chaque organisation signataire a la faculté de demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit, et, en conséquence, feront connaître aux organisations signataires les modifications qu'elles désirent y voir apporter.

Les pourparlers sur les demandes ainsi présentées s'engageront dans le plus court délai.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Chaque organisation signataire ne peut formuler plus d'une demande de révision sur une période de 12 mois consécutifs.

Art 35: Date d'application

La présente convention entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt qui en sera fait auprès du service compétent.

Art 36: Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du code du travail (ancien article L 132-10 du code du travail), la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail du Territoire de Belfort et d'une remise au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Belfort. Elles seront communiquées pour information à la direction départementale du travail du Doubs et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

AVENANT « MENSUELS »

Art 37: Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial des présentes dispositions particulières.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précisions contraires.

Les apprentis sont soumis aux dispositions du présent avenant, sauf pour les dispositions générales et réglementaires relevant des articles L 6211 du code du travail (anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-26 et D 6222-27 anciens articles D 117-1 et suivants du code du travail), ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Sont exclus :

- les cadres régis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- les VRP bénéficiant du statut légal prévu aux articles L 7311 et suivants du code du travail (anciens articles L 751-1 et suivants du code du travail) et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975;
- les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les articles L 7411-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 721-1 et suivants du code du travail).

Art 38: Ancienneté

38.1 Contrat de travail en cours

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues en faveur des salariés par la présente convention collective, il sera 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 l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

38.2 Contrats de travail antérieurs

Sauf interruption d'une durée supérieure à 2 ans consécutifs, l'ancienneté acquise à l'issue du contrat précédent l'embauche sera reprise.

38.3 Contrats de travail temporaires

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la durée totale des contrats de travail temporaire réalisés dans l'entreprise au cours des 6 mois précédents l'embauche.

Art 39: Période d'essai

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai initiale ne peut être supérieure à :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V ;

Pour les salariés classés aux niveaux IV et V, la période d'essai initiale est renouvelable une fois pour une durée égale sous réserve d'un accord préalable écrit entre les parties.

Ces durées s'expriment en mois calendaires.

Toute absence ou suspension du contrat de travail, reportera d'autant de jours ouvrés le terme de la période d'essai initialement fixée.

Art 40: Rémunération

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12^{ème} à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

La rémunération est adaptée à l'horaire contractuel du salarié (Temps partiel, forfaits, VSD, etc.).

Tout dépassement d'horaire donne lieu au paiement des majorations afférentes à ces heures, calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

Art 41: Rémunérations minimales annuelles effectives

Les rémunérations minimales annuelles brutes effectives applicables à chacun des échelons ou coefficients de la classification en vigueur, sont fixées par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces rémunérations minimales annuelles brutes effectives sont celles au-dessous desquelles aucun salarié, pour une classification donnée, ne peut être rémunéré.

Ces montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération annuelle effective tient compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, conformément à l'assiette de calcul du SMIC.

Art 42: Indemnités de panier

Les salariés effectuant leur journée en travail posté ou continu bénéficient d'une indemnité de panier pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

Le montant minimum des indemnités de panier de jour et de nuit sont fixées par avenant à la présente convention collective.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 43: Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit

Sont considérées comme heures exceptionnelles du dimanche, de jour férié, de nuit, celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

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

Les heures travaillées dans ces conditions, lorsqu'elles sont justifiées par les dérogations légales, donnent lieu aux majorations minimales suivantes :

43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là

- 25 % s'il s'agit d'heures supplémentaires déjà majorées de 50 %
- 40 % dans les autres cas

43.2 La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit : 20 %.

Ces majorations seront en outre accordées aux salariés qui, après avoir fait leur journée normale, prolongeront leur travail au-delà de 21 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 21 heures.

Ces mêmes salariés percevront l'indemnité de panier de nuit, à l'exclusion ou en remplacement de toute autre indemnité de panier, prévue à l'article 42, s'ils prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Ces majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit sont indépendantes des majorations au titre des heures supplémentaires et porteront comme celles-ci sur le salaire effectif.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 44: Travail en équipes continues

Dans les entreprises organisées selon un cycle de travail en continu, c'est-à-dire 24h sur 24 et 7 jours sur 7, le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une majoration de 20 % accordée pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 heures.

Cette majoration ne peut se cumuler avec les avantages particuliers accordés aux travailleurs de nuit (dans le cadre de l'accord national spécifique à la métallurgie ou par l'effet de la loi) et aux équipes de suppléance.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 45: Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera allouée à tout salarié rappelé pour les besoins de l'entretien ou des travaux urgents, en dehors de son horaire de travail.

Cette indemnité sera égale à :

- 1- Dans le cas où le salarié n'a pas encore quitté l'établissement : une demi heure de son salaire mensuel de base.
- 2- Dans le cas où le salarié a quitté l'établissement :
 - une heure et demie de son salaire mensuel de base ;
 - deux heures de ce même salaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures);
 - trois heures de ce même salaire, si le rappel a lieu le dimanche ou un jour férié.

L'indemnité de rappel se cumule avec la rémunération du temps travaillé et, le cas échéant, avec les majorations prévues à l'article 43.

Cette indemnité spécifique ne peut pas se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application des articles L 3121-5 et suivants du code du travail (ancien article L 212-4 bis du code du travail).

Art 46: Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

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

Le montant de la prime d'ancienneté 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 paie.

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Art 47: Congés sans solde

Sur sa demande, tout salarié obtiendra :

47.1 Congés électoraux

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, des congés non rémunérés de durée déterminée, seront accordés aux salariés qui feront acte de candidature aux élections à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement Européen, au conseil municipal dans les communes de plus de 3500 habitants, au conseil régional, et au conseil général (Article L 3142-56 du code du travail, ancien article L 122-24-1 du code du travail).

47.2 Congés pour convenance familiale

- un congé non rémunéré de 3 jours pour soigner un enfant malade ou accidenté à la charge du salarié ou 5 jours pour l'enfant âgé de moins d'un an ou si le salarié assume seul la charge de 3 enfants sur présentation d'un certificat médical.

- de même tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions de l'article L 1225-62 du code du travail (ancien article L 122-28-9 du code du travail).

47.3 Congés de solidarité internationale

Conformément à l'article L 3142-32 du code du travail (ancien article L 225-9 du code du travail), tout salarié a droit à un congé non rémunéré de 6 mois au maximum pour participer à une mission pour le compte d'une association à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

En dehors des cas ci-dessus énumérés, des congés sans solde de durée déterminée (par exemple : congés de solidarité nationale, sécurité civile, pompiers volontaires,...) peuvent également être accordés après entente avec la direction.

A l'issue de ces différents congés, leurs bénéficiaires sont assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Art 48: Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- à un congé supplémentaire de deux jours par rappel ;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

Art 49: Congés d'ancienneté

A la durée du congé principal, il sera ajouté un congé d'ancienneté d'un jour après 10 ans d'ancienneté, deux jours après 15 ans, trois jours après 20 ans, et quatre jours après 30 ans.

L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

Art 50: Congés pour évènements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification :

- A un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;
- A des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les évènements familiaux suivants :
 - décès du conjoint
 - décès du partenaire lié par un PACS ou du concubin administrativement déclaré
 - décès d'un enfant
 - naissance ou adoption
- A des congés exceptionnels d'une durée de deux jours pour les évènements familiaux suivants :
 - décès du père, de la mère,
 - décès des frères, sœurs, petits-enfants,
- A des congés exceptionnels d'une durée d'une journée pour les évènements familiaux suivants :
 - mariage d'un enfant
 - décès des grands-parents
 - décès des beaux-parents.

Ces durées sont augmentées d'une journée si l'évènement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille.

Ces congés devront être pris au cours d'une période maximale de 15 jours avant ou après l'événement.

Art 51: Déplacements

Les conditions de déplacement sont régies par les dispositions de l'accord national du 26 février 1976.

Art 52: Maladie

- Justification de l'arrêt du travail par suite de maladie

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail 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 informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;
- De faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;
- D'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- D'être soigné dans l'un des pays membres de l'Union Européenne.

- Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

- | | |
|-------------------------------|---|
| - jusqu'à 5 ans d'ancienneté | 2 mois à plein traitement
2 mois à demi-traitement |
| - de 5 à 10 ans d'ancienneté | 3 mois à plein traitement
3 mois à demi-traitement |
| - de 10 à 15 ans d'ancienneté | 4 mois à plein traitement
4 mois à demi-traitement |
| - de 15 à 20 ans d'ancienneté | 5 mois à plein traitement
5 mois à demi-traitement |
| - de 20 à 30 ans d'ancienneté | 6 mois à plein traitement
6 mois à demi-traitement |

- au-delà de 30 ans d'ancienneté
 - 6 mois à plein traitement
 - 4 mois à 75 %
 - 2 mois à demi-traitement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou 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 de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles L 3171-1 et L 3171-2 du code du travail, ancien art L 620-2 du code du travail), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur 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 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 paie. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

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 fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif 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 complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an 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.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et 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.

Art 53: Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficiaient 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^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

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 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata 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.

Art 54: Préavis

La durée du préavis réciproque (démission ou licenciement), après la période d'essai, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est de :

- Pour le mensuel d'une ancienneté comprise jusqu'à 2 ans : 1 mois de préavis ;
- Pour le mensuel comptant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- Pour le mensuel classé à un coefficient supérieur ou égal à 305 : 3 mois de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas ce préavis s'expose à devoir à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les périodes de préavis peuvent être réduites d'un commun accord.

Pendant la période de préavis, et en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois de préavis. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

L'intéressé ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a signé un contrat de travail.

MAJ n° 1 CC UIMM BM/ sept 09

Art 55: Indemnité de licenciement

Les mensuels licenciés, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, ou force majeure percevront une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté.

Le taux et les conditions d'attribution de celle-ci sont les suivants :

- pour une ancienneté comprise entre 1 an et 10 ans : 1/5^{ème} de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté ;
- pour les intéressés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5^{ème} de mois) 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, pour le cas où l'entreprise ait repris l'ancienneté acquise dans le cadre de ce contrat, l'indemnité de licenciement sera calculée sur l'ancienneté totale de

l'intéressé diminuée de l'ancienneté sur laquelle avait été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur, qui pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum, devra appliquer les dispositions des articles L 1234-9 du code du travail (ancien article L 122-9) et R 1234-1 et suivants (ancien article R 122-2 du code du travail).

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

MAJ n° 4 CC UIMM BM/ juillet 2011

Art 56: Départ volontaire à la retraite

56.1 Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

56.2 Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

56.3 Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 38, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 56 bis: Mise à la retraite

MAJ n° 4 CC UIMM BM/ juillet 2011

56bis.1 Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

56bis.2 Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

MAJ n° 4 CC UIMM BM/ juillet 2011

56bis.3 Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L 1234-9, L 1234-11, R 1234-1 et R 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 38, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Art 57: Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation pour un collaborateur de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur a la faculté de prévoir qu'un collaborateur de niveau supérieur ou égal au coefficient 215 qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de travailler pour une entreprise concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement ou d'un accord particulier.

Cette clause ne sera valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoie le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

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 quart de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans et du tiers pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans de présence continue 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 collaborateur de la clause d'interdiction, mais sous condition que cette faculté de renonciation soit prévue par la clause et de prévenir le salarié par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

ANNEXES

- Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.
- Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.
- Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

Annexe I : Champ d'application de la convention

Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.

http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/accord_16-01-1979.pdf

Annexe II : Les conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements

http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/accord_26-02-1976.pdf

Annexe III : La Classification

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/1975-07-21_Accord%20national_classification.pdf

BAREMES de SALAIRES et TRAITEMENTS MINIMA

Accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques

Entre :

- la Délégation patronale de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard
d'une part,
- et les organisations syndicales de salariés CFTC, CFE-CGC et FO
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort / Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des RMH.

2. Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17.01.1991 portant avenant à l'accord national du 13.07.1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort / Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2011, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

3. Valeur du point

La valeur du point est fixée à **4,17 €** pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord

évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du **1^{er} mai 2011** font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

5. Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort / Montbéliard.

6. Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du **1^{er} mai 2011** sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : **2,85 €**
- panier de nuit : **5,05 €**

7. Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article L 2221-2 du code du travail (anciens articles L 132-1 et s. du code du travail) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L 2231-6 et D 2231-2 du code du travail (ancien article L 132-10 du code du travail).

Accord du 19 avril 2011

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2011

pour un horaire de 35 heures / semaine

Tableau 1

Grille de transposition Accord du 29/01/2000	Classification du 21/07/1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	29 590
15	V	3	365	26 670
14	V	2	335	23 850
13	V	1	305	21 120
12	IV	3	285	19 490
11	IV	2	270	18 720
10	IV	1	255	18 140
9	III	3	240	17 650
8	III	2	225	17 320
7	III	1	215	17 080
6	II	3	190	16 870
5	II	2	180	16 750
4	II	1	170	16 650
3	I	3	155	16 560
2	I	2	145	16 530
1	I	1	140	16 500

Tableau 2

Accord du 19 avril 2011

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

**Applicable à compter du 1^{er} mai 2011
Pour un horaire de 35 heures/semaine
Valeur du point : 4,17 €**

Grille de transposition Accord du 29/01/2000		Classification du 21/07/1975 modifié		Ouvriers		Agents de Maîtrise		Agents Adm Tech		Agents Maîtrise Atelier	
16	V	3	395			1648	AM7	1648		1763	AM7
15		3	365			1523	AM7	1523		1629	AM7
14		2	335			1397	AM6	1397		1495	AM6
13		1	305			1272	AM5	1272		1361	AM5
12	IV	3	285	1248	TA4	1189	AM4	1189		1272	AM4
11		2	270	1183	TA3			1126			
10		1	255	1117	TA2	1064	AM3	1064		1138	AM3
9	III	3	240	1051	TA1	1001	AM2	1001		1071	AM2
8		2	225					939			
7		1	215	942	P3	897	AM1	897		960	AM1
6	II	3	190	832	P2			793			
5		2	180					751			
4		1	170	745	P1			709			
3	I	3	155	679	O3			647			
2		2	145	635	O2			605			
1		1	140	613	O1			584			

- 1) Conformément à l'accord national du 30/01/80, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;
- 2) Conformément au protocole d'accord national du 30/01/80, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Accord du 19 avril 2011

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} mai 2011
Pour un horaire de 35 heures/semaine
Valeur du point 4,17 €
OUVRIERS

Grille de transposition accord du 29/01/2000	Classification accord du 21/07/1975			RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
12	IV	3	285	1248	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36	99,84	112,32	124,80	137,28	149,76	162,24	174,72	187,20
11		2	270	1183	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,13	141,96	153,79	165,62	177,45
10		1	255	1117	33,51	44,68	55,85	67,02	78,19	89,36	100,53	111,70	122,87	134,04	145,21	156,38	167,55
9	III	3	240	1051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
8		2															
7		1	215	942	28,26	37,68	47,10	56,52	65,94	75,36	84,78	94,20	103,62	113,04	122,46	131,88	141,30
6	II	3	190	832	24,96	33,28	41,60	49,92	58,24	66,56	74,88	83,20	91,52	99,84	108,16	116,48	124,80
5		2															
4		1	170	745	22,35	29,80	37,25	44,70	52,15	59,60	67,05	74,50	81,95	89,40	96,85	104,30	111,75
3	I	3	155	679	20,37	27,16	33,95	40,74	47,53	54,32	61,11	67,90	74,69	81,48	88,27	95,06	101,85
2		2	145	635	19,05	25,40	31,75	38,10	44,45	50,80	57,15	63,50	69,85	76,20	82,55	88,90	95,25
1		1	140	613	18,39	24,52	30,65	36,78	42,91	49,04	55,17	61,30	67,43	73,56	79,69	85,82	91,95

Accord du 19 avril 2011

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} mai 2011

Pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point 4,17 €

ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS – AGENTS DE MAITRISE (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29/01/2000	Classification Accord du 21/07/1975 modifié			RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	
16	V	3	395	1648	49,44	65,92	82,40	98,88	115,36	131,84	148,32	164,80	181,28	197,76	214,24	230,72	247,20	
15		3	365	1523	45,69	60,92	76,15	91,38	106,61	121,84	137,07	152,30	167,53	182,76	197,99	213,22	228,45	
14		2	335	1397	1397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
13		1	305	1272	1272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
12	IV	3	285	1189	35,67	47,56	59,45	71,34	83,23	95,12	107,01	118,90	130,79	142,68	154,57	166,46	178,35	
11		2	270	1126	33,78	45,04	56,30	67,56	78,82	90,08	101,34	112,60	123,86	135,12	146,38	157,64	168,90	
10		1	255	1064	1064	31,92	42,56	53,20	63,84	74,48	85,12	95,76	106,40	117,04	127,68	138,32	148,96	159,60
9	III	3	240	1001	30,03	40,04	50,05	60,06	70,07	80,08	90,09	100,10	110,11	120,12	130,13	140,14	150,15	
8		2	225	939	28,17	37,56	46,95	56,34	65,73	75,12	84,51	93,90	103,29	112,68	122,07	131,46	140,85	
7		1	215	897	897	26,91	35,88	44,85	53,82	62,79	71,76	80,73	89,70	98,67	107,64	116,61	125,58	134,55
6	II	3	190	793	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51	63,44	71,37	79,30	87,23	95,16	103,09	111,02	118,95	
5		2	180	751	22,53	30,04	37,55	45,06	52,57	60,08	67,59	75,10	82,61	90,12	97,63	105,14	112,65	
4		1	170	709	709	21,27	28,36	35,45	42,54	49,63	56,72	63,81	70,90	77,99	85,08	92,17	99,26	106,35
3	I	3	155	647	19,41	25,88	32,35	38,82	45,29	51,76	58,23	64,70	71,17	77,64	84,11	90,58	97,05	
2		2	145	605	18,15	24,20	30,25	36,30	42,35	48,40	54,45	60,50	66,55	72,60	78,65	84,70	90,75	
1		1	140	584	584	17,52	23,36	29,20	35,04	40,88	46,72	52,56	58,40	64,24	70,08	75,92	81,76	87,60

Accord du 19 avril 2011**Barème des primes mensuelles d'ancienneté**

Applicable à compter du 1^{er} mai 2011
Pour un horaire de 35 heures/semaine
Valeur du point 4,17 €
AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER

Grille de transposition accord du 29/01/2000	Classification accord du 21/07/1975 modifié			RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
16	V	3	395	1763	52,89	70,52	88,15	105,78	123,41	141,04	158,67	176,30	193,93	211,56	229,19	246,82	264,45
15		3	365	1629	48,87	65,16	81,45	97,74	114,03	130,32	146,61	162,90	179,19	195,48	211,77	228,06	244,35
14		2	335	1495	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30	224,25
13		1	305	1361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15
12	IV	3	285	1272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
11		2	270														
10		1	255	1138	34,14	45,52	56,90	68,28	79,66	91,04	102,42	113,80	125,18	136,56	147,94	159,32	170,70
9	III	3	240	1071	32,13	42,84	53,55	64,26	74,97	85,68	96,39	107,10	117,81	128,52	139,23	149,94	160,65
8		2	225														
7		1	215	960	28,80	38,40	48,00	57,60	67,20	76,80	86,40	96,00	105,60	115,20	124,80	134,40	144,00

PERSONNEL CADRE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE
du 13 mars 1972 modifiée par les avenants du 18 mars 1982,
du 12 septembre 1983, du 25 janvier 1990, du 29 janvier 2000,
du 24 octobre 2001, par l'accord du 26 février 2003,

par l'avenant du 19 décembre 2003 et par l'accord national du 3 mars 2006
http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_métaux/convention_13031972_modifiée_av_03032006.pdf

avenant du 21 juin 2010

à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres
de la métallurgie du 13 mars 1972

http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_métaux/2010-06-21_Avenant_CC_ing%E9nieurs-et-cadres.doc.pdf

BAREMES des APPOINTEMENTS

MINIMA GARANTIS

**ACCORD NATIONAL DU 22 DECEMBRE 2010 SUR LE BAREME DES
APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGENIEURS ET
CADRES A PARTIR DE L'ANNEE 2011**

http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/2010-12-22_Accord_ingenieurs-et-cadre_2011.pdf

TABLE des MATIERES

Table des matières

**▪ CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE
du 13 mars 1972 modifiée par les avenants du 18 mars 1982,
du 12 septembre 1983, du 25 janvier 1990, du 29 janvier 2000,
du 24 octobre 2001, par l'accord du 26 février 2003,
par l'avenant du 19 décembre 2003 et par l'accord national du 3 mars 2006
et par l'avenant du 21 juin 2010**

	Pages
• PREAMBULE	1
I. DISPOSITIONS GENERALES	
Article 1 - Champ d'application	1, 2 & 3
<i>1° Champ d'application professionnel</i>	1
<i>2° Champ d'application territorial</i>	1
<i>3° Personnel visé</i>	1, 2
<i>4° Les ingénieurs et titulaires de diplômes des Ecoles, Facultés, etc. visés au paragraphe a).</i>	2
<i>5° Stagiaires</i>	2
<i>6° Directeurs salariés et cadres supérieurs</i>	3
<i>7° L'ingénieur ou cadre rémunéré essentiellement sur le chiffre d'affaires ou d'après la prospérité de l'entreprise ou de l'établissement...</i>	3
Article 2 - Durée de la convention	3
Article 3 - Droit syndical – Délégués du personnel et comités d'entreprise	3, 4 & 5
II. CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	
Article 3 bis - Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire	Avenant du 21-06-2010
Article 4 - Engagement	5
Article 5 - Période d'essai	Avenant du 21-06-2010
Article 6 - Promotion et développement de carrière	6
Article 7 - Emploi et mutations professionnelles	6 & 7
Article 8 - Changement d'établissement et changement de résidence	7 & 8

.../...

Pages**III. EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 9	- Durée du travail	8 & 9
Article 10	- Ancienneté dans l'entreprise	9 & 10
Article 11	- Règles communes à tous les déplacements professionnels	10, 11, 12 & 13
	1° <i>Mode de transport</i>	10
	2° <i>Frais de transport</i>	10
	3° <i>Déplacement en véhicule particulier</i>	10 & 11
	4° <i>Assurance voyage en aéronef</i>	11
	5° <i>Frais de séjour professionnel</i>	11
	6° <i>Voyages de détente</i>	11 & 12
	7° <i>Voyage à l'occasion du congé annuel payé</i>	12
	8° <i>Elections</i>	12
	9° <i>Maladie ou accident</i>	12
	10° <i>Décès</i>	12 & 13
	11° <i>Licenciement</i>	13
Article 12	- Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger	13 & 14
	1° <i>Délai de prévenance</i>	13
	2° <i>Formalités avant le départ</i>	13
	3° <i>Garanties sociales</i>	13
	4° <i>Repos hebdomadaire et jours fériés</i>	13
	5° <i>Congés exceptionnels pour événements de famille</i>	13 & 14
	6° <i>Rapatriement inopiné</i>	14
Article 13	- Perfectionnement	14

IV. CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14	- Congés annuels payés	14 & 15
Article 15	- Congés exceptionnels pour événements de famille	15
Article 16	- Maladie	15 & 16
	1° <i>Sort du contrat de travail</i>	15 & 16
	2° <i>Indemnisation</i>	16
Article 17	- Congé de maternité et maladie des enfants	16 & 17
Article 18	- Congés post-nataux et aménagements d'horaire	17 & 18
	1° <i>Entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100</i>	17

.../...

Pages

	2° <i>Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés</i>	17 & 18
	3° <i>Travail à temps partiel</i>	18
Article 19	- Service national	18

V. REMUNERATION

Article 20	- Dispositions générales	19
Article 21	- Classification	19, 20 & 21
	A. <i>ANNEES DE DEBUT</i>	19 & 20
	B. <i>INGENIEURS ET CADRES CONFIRMES</i> <i>(indépendamment de la possession d'un diplôme)</i>	20 & 21
Article 22	- Indices hiérarchiques	21
Article 23	- Appointements minima	21
Article 24	- Appointements réels	21 & 22
Article 25	- Remplacements provisoires	22
Article 26	- Inventions et brevets	22

VI. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27	- Préavis	22 & 23
Article 28	- Secret professionnel – Clause de non-concurrence	23 & Avenant du 21-06-

2010

Article 29	- Indemnité de licenciement	Avenant du 21-06-2010
Article 30	- Reclassement	24 & 25
Article 30bis	- Rupture conventionnelle	Avenant du 21-06-2010
Article 31	- Départ volontaire à la retraite	Avenant du 21-06-2010
Article 32	- Mise à la retraite	Avenant du 21-06-2010

VII. APPLICATION

Article 33	- Avantages acquis	28
Article 34	- Différends collectifs - Conciliation	28
Article 35	- Date d'application	28

- **ANNEXE 1** 29 à 38
Champ d'application professionnel de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

- **ANNEXE 2** 39 à 41
Affectation à l'étranger