

# CONVENTION COLLECTIVE DU 5 JUIN 2002

## Mensuels

	Articles	Pages
<b><u>TITRE 1 : CLAUSES GENERALES</u></b>		
Préambule		3
<b>CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES</b>		
Domaine d'Application.....	1	
Salariés visés.....	2	
Durée - Dénonciation - Révision.....	3	
Application.....	4	5
Dépôt de la Convention.....	5	
Date d'application.....	6	6
<b>CHAPITRE 2 : DROIT SYNDICAL</b>		
Liberté d'Opinion - Liberté Syndicale.....	7	
Droit Syndical - Panneaux d’Affichage.....	8	8
Autorisation d'absence.....	9	
Commissions paritaires.....	10	9
<b>CHAPITRE 3 : REPRESENTANT DU PERSONNEL</b>		
Délégués du personnel.....	11	
Comité d'entreprise.....	12	
Délégation unique du personnel.....	13	11
Procédure des Elections (Délégués du personnel - C.E.).....	14	
Bureau de Vote.....	14-1	12
Opérations Electorales.....	14-2	13
<b>CHAPITRE 4 : CONTRAT DE TRAVAIL</b>		
Embauchage.....	15	
Congés payés.....	16	
Rupture de Contrat de travail - Licenciement Collectif.....	17	
<b>CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES</b>		
Interdiction de discriminations fondées sur le sexe.....	18	
Salariés étrangers.....	19	
Personnes Handicapées.....	20	
Apprentissage - Formation et Perfectionnement Professionnels.....	21	
Promotion.....	22	17
Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail.....	23	
Conflits Collectifs - Procédure de Conciliation.....	24	18

## **TITRE 2 : « AVENANT MENSUELS »**

<b>CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES</b>		<b>20</b>
Domaine d'Application.....	<b>25</b>	
<b>CHAPITRE 2 : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>		<b>21</b>
Ancienneté.....	<b>26</b>	
Essai.....	<b>27</b>	
Période d'Essai.....	<b>28</b>	
Engagement.....	<b>29</b>	
Classification.....	<b>30</b>	<b>22</b>
Durée du travail.....	<b>31</b>	<b>23</b>
<b>CHAPITRE 3 : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>		<b>24</b>
Jours fériés.....	<b>32</b>	
Congés payés annuels.....	<b>33</b>	
Congés Exceptionnel pour Evènements de Famille.....	<b>34</b>	<b>25</b>
Grossesse - Congés de Maternité - Congé Post Natal – Congé pour soigner un enfant malade - Congé de Paternité.....	<b>35</b>	<b>26</b>
Service National - Périodes Militaires.....	<b>36</b>	<b>27</b>
Indemnisation des Absences pour Maladie ou Accident.....	<b>37</b>	
Incidence de la Maladie ou de l'Accident sur le contrat de travail.....	<b>38</b>	<b>28</b>
Travail Temporaire.....	<b>39</b>	<b>29</b>
Garanties de Fin de Carrière pour les Ouvriers.....	<b>40</b>	
<b>CHAPITRE 4 : REMUNERATION</b>		<b>31</b>
Bulletin de Paie.....	<b>41</b>	
Communication des Eléments du Salaire.....	<b>42</b>	
Paiement au Mois.....	<b>43</b>	
Rémunérations Minimales Hiérarchiques.....	<b>44</b>	
Salaire Minimal Effectif Garanti.....	<b>45</b>	<b>32</b>
Prime d'Ancienneté.....	<b>46</b>	<b>34</b>
Travail au Temps ou au Rendement.....	<b>47</b>	
Travail Continu en Equipes Successives.....	<b>48</b>	<b>35</b>
Majorations d'Incommodité pour Travail Exceptionnel la nuit, le Dimanche ou un jour férié.....	<b>49</b>	<b>36</b>
Majorations des Heures Supplémentaires.....	<b>50</b>	
Perte de Temps Indépendante de la Volonté du Salaridé et de l'entreprise - Récupération des Heures de Travail Perdues.....	<b>51</b>	<b>37</b>
Salariés âgés de moins de 18 ans.....	<b>52</b>	
Indemnités de Transport.....	<b>53</b>	<b>38</b>
Déplacements.....	<b>54</b>	<b>39</b>
Changement de Résidence.....	<b>55</b>	<b>40</b>
Remplacement Provisoire.....	<b>56</b>	
<b>CHAPITRE 5 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>		<b>41</b>
Préavis.....	<b>57</b>	
Indemnité de Licenciement.....	<b>58</b>	<b>42</b>
Clause de non-concurrence.....	<b>59</b>	<b>43</b>
Indemnité de Départ en Retraite - Indemnité de mise à la retraite.....	<b>60</b>	<b>44</b>

### **TITRE 3 : AVENANT "RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS"**

Champ d'Application.....	61	48
Personnel visé.....	62	
Engagement.....	63	
Examens Psycho-Sociologique.....	64	49
Promotion.....	65	
Emploi et Perfectionnement.....	66	
Mutation Professionnelle.....	67	50
Rémunération.....	68	51
Rappel en cours de Congés Payés.....	69	52
Secret Professionnel - Clause de Non-Concurrence.....	70	
Indemnité Minimale de Licenciement.....	71	53
Reclassement.....	72	



**CONVENTION COLLECTIVE DES**

**INDUSTRIES ET METIERS DE LA**

**METALLURGIE DE L'AUBE**

**DU 5 JUIN 2002**

Entre l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube, d'une part

Et

Les organisations syndicales, soussignées, d'autre part,

- Le Syndicat Départemental des Métaux FORCE OUVRIERE
- Le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Métallurgie
- Le Syndicat Départemental C.G.C. de la Métallurgie

Il a été convenu ce qui suit



# **TITRE I**

# **CLAUSES GENERALES**

## **PREAMBULE**

L'objet de la présente convention est de réaliser, conformément à l'Accord National de la Métallurgie du 10 juillet 1970, modifié par avenant du 29 janvier 1974 sur la Mensualisation, l'unification des statuts des personnels ouvriers et mensuels se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens ou assimilés bénéficieront en outre des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective, en application de l'article 15 de l'Accord National Métallurgie du 10 juillet 1970 modifié.

# **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

## **Article 1 : Domaine d'Application**

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un ou l'autre sexe des entreprises de la métallurgie et des industries connexes ou qui s'y rattachent, de l'Aube

Le Champ d'Application Professionnel est celui défini par l'Accord National Métallurgie du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie figurant en annexe 1. Sont également inclus les établissements annexes notamment les stations centrales (force lumière gaz air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises ou s'exercent les industries dont il s'agit.

Le Champ d'Application Territorial se limite aux établissements situés dans le département de l'Aube.

La présente convention collective est applicable dans les entreprises ou établissements adhérant à la Chambre Syndicale de la Métallurgie et des Industries Connexes de l'Aube.

## **Article 2 : Salariés visés**

Le personnel visé est celui travaillant dans les établissements définis ci-dessus, même s'il n'appartient pas directement par sa profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions particulières propres à telle ou telle catégorie du personnel instituées par la présente convention.

## **Article 3 : Durée - Dénonciation - Révision - Interprétation**

### **1 - Durée :**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'application.

### **2 - Dénonciation :**

La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis ni grève ni lock-out ne pourront être déclenchés par les organisations signataires.

La partie qui dénoncera la convention collective devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Si la convention collective est dénoncée, elle continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

### **3 - Révision :**

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle ou totale de la présente convention l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait le texte antérieur continuera à s'appliquer.

### **Article 4 : Application**

L'application de la présente convention collective n'affecte pas, en elle-même, les dispositions plus favorables en vigueur, applicables dans les entreprises.

Les dispositions de la présente convention collective ne se cumulent pas avec les dispositions ayant le même objet applicables dans les entreprises.

### **Article 5 : Dépôt de la Convention**

La présente convention, établie en vertu de l'article L.132.1 du Code du Travail entre :

- d'une part l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube,
- d'autre part les organisations syndicales désignées ci-après :

- Le Syndicat Départemental des Métaux FORCE OUVRIERE
- Le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Métallurgie
- Le Syndicat Départemental C.G.C. de la Métallurgie

sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes. Conformément à l'article L.132.10 du Code du Travail, elle sera déposée au auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Troyes.

## **Article 6 : Date d'application**

Le présent accord collectif annule et remplace la convention collective des Industries Métallurgiques et Connexes de l'Aube du 1<sup>er</sup> Juillet 1978 (dispositions générales et communes, avenants relatifs à certaines catégories de mensuels) et tous textes ou accords s'y rattachant, intervenus précédemment, dans les Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de l'Aube.

Le présent accord collectif est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'homme.

# **CHAPITRE II : DROIT SYNDICAL**

## **Article 7 : Liberté d'Opinion - Liberté Syndicale**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion ne peut avoir pour conséquence des actes contraires à la loi ; il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

L'entreprise étant un lieu de travail :

- d'une part les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, les opinions philosophiques politiques ou confessionnelles, l'origine raciale sociale ou professionnelle des salariés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de congédiement.

- d'autre part, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions philosophiques politiques ou confessionnelles des autres salariés, leur origine raciale sociale ou professionnelle, leur appartenance ou non à tel syndicat professionnel, à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente convention.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ; il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer aux lieux et place de celui-ci.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Si une des parties contractantes conteste le motif d'un licenciement pris envers un salarié comme constituant une violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les parties signataires s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés en vue de son application. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties de rechercher la solution judiciaire du litige.

## **Article 8 : Droit Syndical - Panneaux d'Affichage**

### **1 - Exercice du Droit Syndical :**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanties par la constitution de la république, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

### **2 - Affichage des Communications Syndicales :**

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

A cet effet, des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales. Ils seront apposés à l'intérieur des établissements en des endroits visibles facilement accessibles et à l'abri des intempéries suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ces panneaux d'un format minimum : hauteur 42 cm x largeur 60 cm par section syndicale, devront être vitrés et fermés à clé.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet. Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent. Les communications seront limitées à l'objet de l'action syndicale conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Elles seront portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

## **Article 9 : Autorisation d'Absence**

### **1 - Congrès ou Assemblée Générales d'Organisations Syndicales :**

Au cas où les salariés exercent des fonctions statutaires dans une organisation syndicale départementale signataire de la présente convention, une autorisation d'absence leur sera accordée sur demande préalable présentée avec un préavis d'au moins une semaine et pour un maximum de deux salariés par entreprise et par organisation syndicale, pour assister aux congrès ou assemblée générale annuels de leur organisation syndicale respective, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci et à la condition que ces absences n'apportent pas une gêne sensible à la production ou marche de l'entreprise, et ne dépassent pas dans l'année une durée totale maximum d'une semaine de travail pour chaque bénéficiaire. Ces absences ne seront pas rémunérées.

## **2 - Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale :**

En matière de congés de formation économique syndicale et sociale, les salariés peuvent bénéficier des dispositions prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

## **3 - Commissions :**

D'autre part, les salariés exerçant des fonctions officielles auprès des commissions instituées par des textes législatifs en vigueur bénéficieront d'autorisations d'absence pour assister aux réunions desdites commissions, dans les conditions fixées par les textes instituant celles-ci

## **4 - Congés payés et Avantages :**

Les absences autorisées en fonction des trois alinéas ci-dessus seront sans influence sur la durée des congés annuels normaux. Dans les entreprises où il existe des avantages fonction de l'assiduité, les absences autorisées comme dit ci-dessus n'entraîneront pas la perte de ces avantages pour une durée autre que la durée d'absence autorisée, sous réserve que le salarié bénéficiaire respecte la date convenue pour son retour au travail.

## **Article 10 : Commissions Paritaires**

### **1 - Temps de Travail perdu :**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales départementales d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, le temps de travail perdu par les salariés leur sera indemnisé comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations.

### **2 - Effectif de Participation :**

En ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer, ce nombre ne pourra excéder le chiffre de cinq personnes par organisation syndicale départementale.

### **3 - Frais de Déplacements :**

Lorsque l'organisation patronale est à l'origine de la convocation de la réunion paritaire, les organisations syndicales convoquées seront indemnisées, le cas échéant, par cette organisation patronale de leur frais de déplacement, à raison d'un remboursement par organisation syndicale et par bassin d'emploi, hors agglomération troyenne, sur la base du tarif SNCF (2<sup>ème</sup> classe) pour la distance entreprise - lieu de réunion.

# **CHAPITRE III : REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

## **Article 11 : Délégués du Personnel**

### **1 - Champ d'Application :**

Dans les établissements où sont occupés habituellement plus de dix salariés, le personnel élit des délégués du personnel dont les conditions d'élection, la mission, ainsi que le statut sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2 - Délégués Suppléants :**

Les délégués suppléants assistent avec les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur et sont indemnisés pour le temps passé à ces réunions dans les conditions prévues par les textes législatifs en vigueur.

### **3 - Assistance :**

Les délégués du personnel peuvent sur leur demande se faire assister auprès de la direction par un représentant d'une organisation syndicale ; ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation syndicale. De son côté l'employeur ou son représentant pourra se faire assister par des collaborateurs et par un représentant de l'organisation patronale dans les limites légales.

### **4 - Remplacement d'un Délégué Titulaire :**

Le remplacement d'un délégué titulaire, momentanément empêché d'exercer son mandat, s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

## **Article 12 : Comité d'Entreprise**

### **1 - Champ d'Application:**

Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, des comités d'entreprise sont constitués, dont les conditions d'élection, les attributions, ainsi que le statut des membres sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2 - Désignation d'un Représentant Syndical :**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise peut

désigner un représentant auprès du comité d'entreprise. Ce représentant obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité au dit comité, assiste aux séances de ce dernier avec voix consultative.

### **3 - Indemnisation des Membres Suppléants :**

Le temps passé par les membres suppléants pour assister avec les membres titulaires aux séances du comité tenues sous la présidence du chef d'entreprise ou de son représentant sera indemnisé comme il est prévu par la Loi à propos des membres titulaires, sans toutefois être imputé sur le temps alloué aux membres titulaires pour l'exercice de leur mandat.

### **4 - Remplacement d'un Membre Titulaire :**

Le remplacement d'un membre titulaire du comité d'entreprise, momentanément empêché d'exercer son mandat, s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

### **Article 13 : Délégation Unique du Personnel :**

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider de la mise en place d'une délégation unique pour la représentation du personnel.

Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise

### **Article 14 : Procédure des Elections (Délégués du Personnel et Comité d'Entreprise)**

Les modalités d'organisation des élections sont régies par le Code du Travail et font l'objet d'un protocole entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

#### **1 - Premier Tour de Scrutin :**

Le premier tour du scrutin a lieu dans les 15 jours avant la date d'expiration du mandat.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance, par avis affiché dans l'établissement ; la liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans un emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

## **2 - Deuxième Tour de Scrutin (si nécessaire) :**

Lorsque conformément aux dispositions législatives, un deuxième tour de scrutin sera nécessaire, la date sera affichée une semaine à l'avance.

## **3 - Date de Dépôt des Candidatures :**

Les candidatures au premier tour devront être adressées à la direction par les organisations syndicales représentatives au plus tôt douze jours francs et au plus tard huit jours francs avant la date fixée pour les élections ; les candidatures au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard deux jours francs avant la date fixée pour les élections du second tour.

## **4 - Garantie d'Emploi :**

La date d'envoi des candidatures à la direction constitue pour chaque candidat remplissant les conditions d'électorat et d'éligibilité requises, le point de départ de la période de six mois prévue par l'article L.425-1 5ème alinéa du Code du Travail concernant les délégués du personnel, ainsi que de la période de trois mois prévue par l'article L.436-1 3ème alinéa du Code du Travail concernant le comité d'entreprise.

## **5 - Affichage :**

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

### **Article 14-1 : Bureau de Vote**

#### **1 - Composition :**

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant ; la présidence appartient au plus ancien.

#### **2 - Assistance :**

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel; si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

### **Article 14-2 : Opérations Electorales**

#### **1 - Le vote :**

Le vote a lieu à bulletin secret dans une urne placée à l'endroit le plus favorable,

et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance. Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

## **2 - Collèges :**

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants ; lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente pourront être prévus.

## **3 - Assistance :**

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 perte de salaire.

## **4 - Indemnisation du temps de vote :**

Le temps nécessaire passé au vote est indemnisé.

## **5 - Vote par Correspondance :**

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront dans la mesure du possible par correspondance.

Toutefois, la possibilité de vote par correspondance est subordonnée à un accord passé entre le chef d'entreprise et une ou plusieurs organisations syndicales, qui en définit les modalités pratiques et fixe, notamment par dérogation à l'article 14 du point 3 ci-dessus, les délais de dépôt des candidatures de manière à réserver à l'entreprise le temps nécessaire à la confection et à l'acheminement des courriers (envoi et retour des bulletins de vote) pour un bon déroulement de cette opération.

Les personnes dont l'absence de l'entreprise au jour prévu pour les élections n'est pas connue de la direction le jour où celle-ci procède à l'envoi des bulletins de vote par correspondance ne pourront pas bénéficier des présentes dispositions.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture, et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

# **Chapitre IV : CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 15 : Embauchage**

### **1 - Informations à l'A.N.P.E. :**

Les employeurs notifient à l'Agence Nationale pour l'Emploi les places vacantes dans leur entreprise, conformément aux dispositions des articles L.310-1 et suivants du Code du Travail. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct, en conformité des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2 - Visite Médicale :**

A l'initiative de l'employeur, la visite médicale obligatoire se passe avant ou pendant la période d'essai.

## **Article 16 : Congés Payés**

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les avenants à la présente convention, les congés payés seront réglés conformément à la loi (Cf. Titre II Article 33 et Titre III Article 69).

## **Article 17 : Rupture du Contrat de Travail - Licenciement Collectif**

### **1 - Démission et Licenciement :**

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même du préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite.

### **2 - Licenciement Economique Collectif :**

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'Accord Collectif National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'Accord du 20 novembre 1986 modifié par les avenants du 12 avril 1988 et du 22 juin 1989, et de l'Accord intervenu dans la Métallurgie le 12 juin 1987, modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.(annexe 3)

### **3 - Ordre des licenciements**

En cas de licenciement collectif, l'ordre des licenciements tiendra compte, dans le cadre des nécessités du travail, des charges de famille et en particulier celles des parents isolés, de l'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Seront licenciés en premier lieu, suivant les possibilités de travail restant dans l'établissement reconnues par la direction, à égalité d'aptitude professionnelle, les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté du contrat étant majorée d'un an pour le salarié dont le conjoint n'a pas d'emploi et d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

# **Chapitre V : DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 18 : Interdiction de discriminations fondées sur le sexe**

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination

## **Article 19 : Salariés étrangers**

Sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la nationalité du salarié ne peut être une cause de discrimination.

## **Article 20 : Personnes Handicapées**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés

## **Article 21 : Apprentissage - Formation et Perfectionnement Professionnels**

### **1- Apprentissage :**

Les conditions d'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2- La Formation et le Perfectionnement professionnels**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur

### **3- Textes conventionnels applicables :**

Les parties signataires souscrivent aux politiques de première formation professionnelle et de formation professionnelle continue définies par l'Accord National Interprofessionnel du 3 Juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi que par les accords nationaux de la Métallurgie du 22 Janvier 1985, du 31 Mars 1993, du 8 Novembre 1994, du 28 Juillet 1998 et du 15 Mars 2001.(annexe 5)

## **Article 22 : Promotion**

### **1 - Vacance ou Création de Poste :**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi, modifié par avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991 et à ceux qui bénéficient de la priorité de réembauchage. La direction, si elle le juge utile, portera à la connaissance du personnel par voie d'affiche, ou par tout autre moyen, les postes qui seraient à pourvoir ; les intéressés ont la faculté de faire valoir auprès de la direction leurs aptitudes particulières, en vue de l'accession à un tel poste.

### **2 - Période d'Adaptation :**

La durée de la période d'adaptation est la même que la durée de la période d'essai prévue par la présente convention pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

## **Article 23 : Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail :**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment dans le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

### **1 - Consignes de sécurité**

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

### **2 - Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 24 : Conflits Collectifs - Procédure de Conciliation**

Tout conflit collectif de travail susceptible de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la présente convention peut être soumis à la procédure conventionnelle de conciliation prévue aux alinéas suivants ou à la procédure d'arbitrage prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **1 - Composition de la Commission de Conciliation Conventionnelle :**

La commission de conciliation comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales départementales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants des entreprises désignées par l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube.

La Commission est convoquée par l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube sur la requête de la partie la plus diligente qui lui sera adressée par lettre recommandée ; la commission se réunit dans un délai qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excède pas trois jours francs à compter de la date de réception de la requête.

### **2 - Procédure :**

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder cinq jours francs à compter de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire ; ce délai peut cependant être prorogé avec l'accord des parties.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation syndicale départementale.

### **3 - Procès-Verbal :**

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal est dressé sur-le-champ et a valeur d'accord de fin de conflit ; il est signé des membres présents ainsi que des parties ou de leur représentant le cas échéant. Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le désaccord subsiste est aussitôt dressé dans les mêmes conditions. La non-comparution devant la commission de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### **4 - Procédure de Conciliation Légale**

Il est rappelé qu'en cas de désaccord persistant, les parties signataires de la présente convention ont la faculté de recourir à la procédure de conciliation ou, d'un commun accord, à la procédure d'arbitrage, prévues les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **TITRE II**

# **« AVENANT MENSUELS »**

# Chapitre I : DOMAINE

## **Article 25 : Domaine d'Application**

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs d'une part et ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Les dispositions particulières à certaines catégories de mensuels font l'objet d'un avenant spécial de la présente convention (Cf. Titre III).

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "mensuels", à défaut de précision complémentaire.

Le présent avenant ne s'applique pas aux catégories suivantes : ingénieurs et cadres, V.R.P., apprentis, travailleurs à domicile.

# Chapitre II : FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 26 : Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent avenant mensuel 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

Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

## Article 27 : Essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme ; toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux du barème du Salaire Minimal Effectif Garanti de l'emploi dont il s'agit ou du SMIC si le Salaire Minimal Effectif Garanti est inférieur.

## Article 28 : Période d'essai

### **1 - Durée :**

La durée de la période d'essai est fixée comme suit, suivant le classement en niveau et échelon de l'emploi dont il s'agit :

Niveau et échelon	Coefficients	Période d'essai
V.3 V.2 V.1 et IV.3.....	285 – 305 – 335 – 365 – 395	3 mois
IV.2 IV.1 III.3 et III.2.....	225 – 240 – 255 – 270	2 mois
III.1 II.3 II.2 et II.1 .....	170 – 180 – 190 – 215	1 mois
I.3 I.2 et I.1 .....	140 – 145 – 155	1 mois

Toutefois, la période d'essai peut, d'un commun accord exprimé par écrit, être réduite ou au contraire, notamment pour des fonctions présentant des difficultés particulières ou des personnes ayant des difficultés d'adaptation à l'emploi, être augmentée ou prolongée d'une durée égale.

## **2 - Rupture du Contrat de Travail et Préavis :**

Pendant la première moitié de la période d'essai les parties peuvent se quitter sans préavis. Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, sera de 1 semaine de travail pour les emplois dont la période d'essai est normalement d'un mois, et deux semaines de travail pour les autres emplois, ce préavis pouvant être notifié, de part et d'autre, jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

## **3 - Heures pour Recherche d'Emploi :**

Lorsque la période d'essai aura été rompue à l'initiative de l'employeur, le mensuel en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant deux heures pour chercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Lorsque la période d'essai aura été rompue à l'initiative de l'employeur, le mensuel aura la possibilité d'interrompre le préavis sur sa demande, dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi. Dans ce cas, ni l'entreprise, ni le salarié n'auront à verser d'indemnité pour inobservation du préavis.

## **Article 29 : Engagement**

Les conditions d'engagement seront précisées par avis écrit indiquant :

- la durée de la période d'essai
- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification
- le salaire minimum effectif garanti
- les appointements effectifs mensuels alloués, et la durée hebdomadaire du travail effectif correspondant à ces appointements
- le ou les lieux de travail, ainsi que le ou les établissements concernés
- la référence à la convention collective applicable

Les conditions d'engagement doivent être transmises au salarié au plus tard dans les 2 mois suivant la date d'engagement.

## **Article 30 : Classification -**

Le classement des mensuels est effectué d'après les classifications de l'Accord National Métallurgie du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992. (annexe 2)

Modification du Classement d'un Mensuel :

Toute modification du classement d'un mensuel fera l'objet d'une notification écrite précisant outre le niveau et l'échelon dans la classification, le montant de sa rémunération, ainsi que la durée de travail hebdomadaire correspondant à cette rémunération.

### **Article 31 : Durée du Travail**

1 - La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions de l'Accord national Métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail figurant en annexe VII de la présente convention et de l'Accord national Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.(annexe 6)

2 - L'horaire de l'établissement ou partie de l'établissement est celui affiché par l'entreprise, conformément à cette législation ; il comporte l'indication des heures de commencement et de fin de travail et les temps de repos ; ces indications peuvent varier suivant les nécessités du service, et le personnel est tenu de s'y conformer.

Toutefois, lorsque l'entreprise devra recourir de manière urgente et imprévue à l'exécution d'heures supplémentaires excédant cet horaire, il ne saurait être fait grief au personnel qui ne serait pas en mesure de pouvoir y satisfaire en raison d'empêchement ou difficultés sérieuses dûment justifiées

# **Chapitre III : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 32 : Jours Fériés :**

En cas de chômage d'une fête légale tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement, les mensuels bénéficieront d'une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage.

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé, ne peuvent donner lieu à récupération.

## **Article 33 : Congés Payés Annuels**

### **1 - Dispositions Législatives :**

Les congés payés sont réglés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2 - Absences pour Maladie ou Accident :**

Pour le calcul de la durée des congés, les absences pour maladie ou accident, dans la limite d'une durée totale de deux mois, soit 60 jours de calendrier, seront ajoutées aux absences considérées comme périodes de travail effectif par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **3 - Indemnité Compensatrice de Congé Payé :**

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant la fin de la période de prise des congés payés, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des points 1 et 2 du présent article.

### **4 - Non-Fermeture de l'Entreprise pour la Durée du Congé :**

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à une durée supérieure à celle prévue par les textes. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrants du Service Militaire.

## **5 - Congé Supplémentaire lié à l'Ancienneté :**

Les mensuels justifiant de l'ancienneté requise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal à :

- . 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté,
- . 2 jours ouvrables après 15 ans,
- . 3 jours ouvrables après 20 ans.

Les jours correspondant à ce supplément seront effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés, sauf accord de l'employeur, au congé principal.

Conformément à l'article 4 des clauses générales de la Convention Collective de la Métallurgie et des Industries Connexes de l'Aube, lorsqu'il existe dans l'entreprise un régime de congé supplémentaire lié à l'ancienneté, la fonction ou la classification, il sera fait application du régime globalement le plus favorable, soit celui résultant du dispositif en vigueur dans l'entreprise, soit celui résultant de la convention collective et des présentes dispositions.

## **Article 34 : Congés Exceptionnels pour Evènements de Famille**

Les mensuels auront droit, sur justification et en relation avec les évènements, à une autorisation exceptionnelle d'absence pour évènements de famille prévue ci-dessous :

Sans condition d'ancienneté :

- |  |          |
|--|----------|
| . mariage du salarié   | 4 jours* |
| . mariage d'un enfant du salarié ou au conjoint                  | 1 jour   |
| . décès du conjoint  | 3 jours  |
| . décès d'un enfant du salarié ou de son conjoint                | 3 jours  |
| . décès du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un grand-parent | 2 jours  |
| . décès d'un frère, d'une sœur                                   | 1 jour   |
| . naissance d'un enfant pour son père                            | 3 jours. |

\*porté à 5 jours après un an d'ancienneté

**Les jours d'absence se situeront au moment de l'évènement et en tout état de cause dans les 15 jours qui suivent l'évènement.**

**Les jours d'absence pour mariage et naissance pourront se situer dans les 15 jours qui précèdent l'évènement**

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

En cas d'absence indispensable et justifiée, des autorisations d'absence pourront être accordées par la direction.

## **Article 35 : Grossesse - Congé de Maternité - Congé Parental d'Education - Congé pour soigner un Enfant Malade – Congé de paternité**

### **1 - Grossesse :**

A partir du 3ème mois de grossesse, les femmes enceintes pourront bénéficier sur leur demande, d'une pause de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi qui seront payées comme temps de travail.

Les salariés enceintes seront autorisées à quitter leur travail cinq minutes minimum avant l'heure

Il est recommandé, dans les établissements travaillant dans le cadre d'un horaire fixe, de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires afin d'éviter aux salariées enceintes toute bousculade tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel

### **2 - Congé de Maternité**

Les congés de maternité sont accordés conformément à la Loi, durant la période définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur; ils comprennent obligatoirement les périodes d'interdiction d'emploi définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées pendant 112 jours dans la période qui précède et suit l'accouchement.

Pendant les 56 premiers jours, l'intéressée percevra la différence entre les appointements et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Pendant les 56 jours suivants, l'intéressée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées.

### **3 - Congé Parental d'Education.**

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

#### **4 - Congé pour soigner un Enfant Malade.**

Le congé non rémunéré pour soigner un enfant malade est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **5 - Congé de paternité**

Le congé non rémunéré de paternité est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 36 : Service National - Périodes Militaires**

Les obligations découlant du service national actif, du service préparatoire, des périodes militaires, ou d'un appel ou rappel au service national, sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur

#### **Article 37 : Indemnisation des Absences pour Maladie ou Accident**

##### **1 - Conditions d'Indemnisation :**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, les mensuels bénéficieront des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

##### **2 - Indemnisation à plein Tarif :**

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

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

##### **3 - Indemnisation Partielle :**

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

##### **4 - Durée d'Indemnisation supplémentaire en raison de l'Ancienneté :**

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence ; le temps d'indemnisation sur la base des trois-quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

## **5 - Base de calcul :**

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

## **6 - Quota d'Indemnisation par Année Civile :**

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

## **Article 38 : Incidence des absences pour Maladie ou Accident sur le Contrat de Travail**

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

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

La rupture fondée l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités journalières à plein tarif.

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 sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

### **Article 39 : Travail Temporaire**

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 40 : Garanties de Fin de Carrière pour les Ouvriers**

#### **1 - Champ d'Application :**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 26 de l'avenant mensuels, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies au point 5.

#### **2 - Aménagement du Poste de Travail :**

Au cas ou, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 26 de l'avenant mensuels, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

#### **3 - Recherche d'un Poste de même Classification :**

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification ou l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991 (annexe 3), pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des points 4 et 5 suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

#### **4- Garanties :**

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de son Salaire Minimal Effectif Garanti.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

#### **5- Priorité d'emploi, de reclassement, de réembauchage:**

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaires résultant de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 32 et 36 résultant de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 modifié, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

# **CHAPITRE IV : REMUNERATION**

## **Article 41 : Bulletin de Paie**

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par la réglementation en vigueur conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 42 : Communication des Eléments du Salaire**

En cas de contestation à caractère individuel, l'intéressé aura la faculté de demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

Il pourra, dans les mêmes conditions demander un duplicata de son décompte de salaire brut, ce duplicata aura à rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

## **Article 43 : Paiement au Mois**

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Toutefois, il sera versé à ceux qui en feront la demande, un acompte correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

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

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail effectif accompli par l'intéressé ; les majorations des heures faites au-dessus de la durée légale du travail sont calculées conformément aux dispositions législatives et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations ; cette rémunération forfaitaire devra faire l'objet d'un écrit.

## **Article 44 : Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.)**

### **1 – Définition et Champ d'Application :**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques fait l'objet de l'annexe 7 à la présente convention collective

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté. Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques résultent d'une valeur de point unique, négociée paritairement avec les Organisations territoriales compétentes.

## **2- Horaire de travail**

Etant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif.

## **3- Majorations**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial sont majorées de 5 % pour les ouvriers.

### **Article 45 : Salaires Minimaux Effectifs Garantis (S.M.E.G.)**

#### **1. Définition**

Le barème des Salaires Minimaux Effectifs Garantis, qui figure en annexe III, fixe une garantie de rémunération effective annuelle pour chacun des divers échelons ou coefficients de la Classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié. Ce barème ne servira pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 46.

Le barème des S.M.E.G. est fixé pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial le déterminant.

Conformément dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le barème des S.M.E.G. fera l'objet d'une négociation chaque année.

#### **2. Bénéficiaires**

Le barème des S.M.E.G. est applicable aux « mensuels », tels que définis à l'article 25.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans, ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite, bénéficieront du S.M.E.G. fixé pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la Classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, et ce, sous déduction des abattements prévus, par l'article 52, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Les S.M.E.G. ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

### **3. Application**

Les S.M.E.G. étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

S'agissant de salaires minimaux annuels, la vérification du compte du mensuel interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes des S.M.E.G. seront applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, ou d'un départ de l'entreprise.

Pour l'application des S.M.E.G. ainsi adaptés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue à l'article 46 ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou les jours fériés légaux prévus à l'article 48 ;
- les majorations et indemnités pour travail continu en équipes successives prévues à l'article 47 ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires

## **Article 46 : Prime d'Ancienneté**

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

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au niveau et à l'échelon de l'emploi occupé par le mensuel, aux taux suivants :

. 3 %	après	trois ans d'ancienneté dans l'entreprise		
. 4 %	"	quatre ans	"	"
. 5 %	"	cinq ans	"	"
. 6 %	"	six ans	"	"
. 7 %	"	sept ans	"	"
. 8 %	"	huit ans	"	"
. 9 %	"	neuf ans	"	"
.10 %	"	dix ans	"	"
.11 %	"	onze ans	"	"
.12 %	"	douze ans	"	"
.13 %	"	treize ans	"	"
.14 %	"	quatorze ans	"	"
.15 %	"	quinze ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.		

2 - Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

3 - La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie

## **Article 47 : Travail au Temps ou au Rendement**

### **1 - Travail au Temps :**

On entend par travail au temps (ou à l'heure) celui effectué par un salarié, sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement prédéterminée.

### **2 - Travail au Rendement :**

Pour les salariés rémunérés au temps et dont la rémunération est pour partie fonction de leur rendement, la rémunération mensuelle ne sera pas inférieure au salaire minimum effectif garanti prévu pour le niveau et l'échelon de l'emploi qu'ils occupent en fonction de la durée du travail auxquels ils sont soumis.

## **Article 48 : Travail Continu en Equipes Successives**

### **1 - Majorations :**

Lorsque le travail est organisé par équipes successives travaillant (2 x 8h00 ou 3 x 8h00) avec rotation des postes (double ou triple équipes successives) le personnel appartenant à ces équipes bénéficiera d'une majoration d'incommodité égale à 10 % du salaire pour ces heures de travail effectuées entre 6 heures et 22 heures, cette majoration étant portée à 15 % pour les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures.

### **2 - Pause :**

Un arrêt d'une demi-heure sera prévu pour le personnel travaillant dans les conditions ci-dessus précisées, ce temps d'arrêt n'est pas considéré comme temps de travail effectif. Cependant, il sera indemnisé sur la base du salaire effectif moyen réalisé par l'intéressé.

### **3 - Personnel de Maîtrise :**

La majoration prévue au point 1 ci-dessus est applicable au personnel de maîtrise encadrant les équipes travaillant dans les conditions exposées ci-dessus dès l'instant où ce personnel suit l'horaire dont il s'agit.

### **4 - Application :**

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la présente convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les clauses présentes cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, ces heures seront payées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

### **5 - Prise en compte des Avantages accordés dans l'Entreprise :**

Pour apprécier l'application des dispositions du présent article, il sera tenu compte des avantages déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de prime d'équipe, soit sous une autre forme que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

## **Article 49 : Majorations d'Incommodité pour Travail Exceptionnel la Nuit, le dimanche ou un Jour Férié**

### **1 - Dimanche ou Jour Fériés :**

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés, les heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés légaux, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires ; les heures de travail, effectuées le dimanche et les jours fériés légaux, qui n'ont pas pour conséquence de porter le volume de l'horaire de travail effectif au-delà de la durée légale du travail sont majorées de 40 %.

### **2 - Travail de Nuit :**

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures pour exécuter un travail urgent, ou temporairement, afin de faire face à un surcroît d'activité, par un salarié qui n'est pas qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, ouvrent droit à une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires

### **3 - Durée d'Application des Majorations :**

Les majorations ci-dessus prévues ont été arrêtées dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les clauses présentes cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

## **Article 50 : Majorations des Heures Supplémentaires**

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail dans les industries des métaux, effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente et appréciée selon le mode de décompte du temps de travail de l'individu (semaine, cycle ou année), sont majorées conformément à la législation en vigueur.

Sauf cas exceptionnels, les heures supplémentaires devront autant que possible, être réparties dans la semaine, en dehors du dimanche et du samedi après-midi. Cette disposition ne vise pas les services dépendant de services continus ; elle est limitée au dimanche en ce qui concerne les services dépendant du travail par équipes successives.

## **Article 51 : Perte de Temps indépendante de la Volonté du Salarié et de l'Entreprise - Récupération des Heures de Travail perdues**

### **1 - Indemnisation :**

Toute diminution de la rémunération consécutive à un arrêt de plus d'un quart d'heure dû à une cause indépendante de la volonté de l'ouvrier et de l'entreprise (manque de force motrice, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc.) sera compensée par une indemnité calculée sur le salaire moyen de l'intéressé, depuis le début de l'arrêt.

Cette indemnité ne sera pas due à partir du moment où le personnel aura été invité à quitter l'atelier. Toutefois, il ne saurait être fait obligation au personnel intéressé qui aurait quitté l'usine, de revenir dans la même séance de travail.

### **2 - Récupération des Heures de Travail perdues :**

L'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, devra s'efforcer d'organiser la récupération des heures de travail perdues collectivement si la perte de ces heures est due à l'un des motifs visés par la législation en vigueur..

Lorsqu'elle est possible, cette récupération s'effectuera suivant les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur

## **Article 52 : Salariés âgés de moins de 18 Ans**

### **1 - Dispositions Législatives :**

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la Loi.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2 - Rémunération :**

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux;

### **3 - Abattements en raison de l'âge :**

En dehors des cas prévus au paragraphe précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employé à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal effectif garanti de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
. A l'embauchage dans l'entreprise	15 %	10%
. Après 6 mois dans l'entreprise	10 %	5 %

L'abattement est supprimé à partir du mois dans lequel survient le 18ème anniversaire ou après un an de pratique dans l'établissement.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la rémunération ne peut être inférieure au S.M.I.C. sans abattement, dès l'instant où l'intéressé justifie de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

### **Article 53 : Indemnités de Transport**

#### **1- Personnel visé :**

Le mensuel bénéficiaire est celui qui travaillant dans un établissement relevant de la présente convention collective, a son lieu de résidence habituel situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de son lieu de travail habituel.

#### **2- Mode de calcul**

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail du lieu de résidence habituel, mesurée à l'aide soit de la carte Michelin au 1/200 000ème, soit de la carte de l'Institut Géographique National au 1/50 000ème, en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation.  
Une distance supérieure à 50 km sera plafonnée à 50 km.

#### **3- Versement**

L'indemnité de transport est due au prorata des journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine

#### **4- Montant**

Le montant de l'indemnité de transport est fixé par un barème annexé à la présente convention collective (annexe 8)

L'indemnité de transport n'est pas applicable au personnel pour lequel un service de transport est organisé par l'entreprise.

#### **4- Procédure**

L'indemnité de transport est versée sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

- justifier que son lieu de résidence habituel est disant d'au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court, comme prévu au point 2 ci-dessus ;
- attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller et retour » de ce lieu de résidence habituel à ce lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui,
- s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations : une nouvelle demande écrite sera établie.

Toute déclaration inexacte entraîne la responsabilité du salarié, notamment au regard de l'indemnité allouée qui est celui d'un remboursement partiel de frais professionnels réellement engagés.

Les personnes utilisant une ligne régulière de transport public (S.N.C.F., T.R.E.C. ou similaire) présenteront à l'appui de leur demande leur carte d'abonnement hebdomadaire et le billet hebdomadaire, un exemplaire de cette dernière pièce, revêtue du nom et de la signature de son titulaire, pourra être conservé par l'entreprise, comme pièce justificative au dossier du salarié.

#### **Article 54 : Déplacements**

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions de l'Accord National Métallurgie du 26 février 1976 (Annexe 4) sur les conditions de déplacement du personnel ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise des entreprises des métaux.

## **Article 55 : Changement de Résidence**

### **1- Remboursement des Frais :**

En cas de changement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du devis (rail ou route) le moins onéreux.

### **2 - Refus du salarié :**

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

## **Article 56 : Remplacement Provisoire**

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement provisoire d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois, recevra, à partir du 3ème mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre les appointements minimaux correspondant au classement du mensuel et les appointements minimaux correspondant au classement du mensuel dont il assume le remplacement provisoire.

# Chapitre V : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## Article 57 : Préavis

### **1 - Durée :**

La durée du préavis, ou délai congé, réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, fixée comme suit, suivant le classement en niveau et échelon de l'emploi dont il s'agit :

Niveau et échelon	Coefficients	Période de préavis
V.4 V.3 V.2 V.1 et IV.3	285 - 305 - 335 - 365 - 395	3 mois
IV.2 IV.1 III.3 et III.2	225 - 240 - 255 - 270	2 mois
III.1 II.3 II.2 et II.1	170 - 180 - 190 - 215	1 mois
I.3 I.2 et I.1	140 - 145 - 155	1 mois.

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

### **2 - Inobservation du Préavis :**

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

### **3 - Nouvel Emploi et Départ prématuré de l'Entreprise :**

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'Accord collectif National Métallurgie du 12 juin 1987 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi, modifié par avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.

#### **4 - Heures pour Recherche d'Emploi :**

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour recherche un emploi pendant :

- cinquante heures par mois si le préavis est au moins d'un mois.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

#### **Article 58 : Indemnité de Licenciement**

##### **1 - Bénéficiaires :**

Il sera alloué aux mensuels licenciés avant l'âge de 65 ans, sauf en cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, et tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise :

- Soit, pour les mensuels licenciés alors qu'ils comptent au titre du contrat de travail en cours 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 26 de l'avenant mensuel :

. 1/10ème de mois par année de présence en cas de licenciement pour motif personnel

. 2/10ème de mois par année de présence en cas de licenciement pour motif économique.

- Soit, pour les mensuels licenciés alors qu'ils comptent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 26 de l'avenant mensuel :

. 2/10ème de mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 15 ans, cette dernière valeur étant portée à 3/10ème de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

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

## **2 - Base de Calcul :**

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence du mensuel licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant dans l'entreprise, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

## **3 - Echelonnement des Paiements :**

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

## **Article 59 : Clause de Non - Concurrence**

### **1 - Durée :**

L'employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente, mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de 18 mois et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

### **2 - Contrepartie :**

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

### **3 - Renonciation par l'employeur de la clause de non-concurrence**

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se dégager de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans un délai égal à la durée du préavis à compter de la notification de la rupture de l'annonce de cessation du contrat.

## **Article 60 : Indemnité de Départ en Retraite**

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai prévu par l'article 57 ci-dessus.

### **1 - Barème de l'Indemnité :**

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

- . un mois après 5 ans,
- . deux mois après 10 ans,
- . deux mois 1/2 après 15 ans,
- . trois mois après 20 ans,
- . trois mois 1/2 après 25 ans,
- . quatre mois après 30 ans et plus.

### **2 - Ancienneté et Base de calcul :**

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 26 de l'Avenant Mensuels.

L'indemnité de départ en retraite se calcule sur la base définie au point 2 de l'article 58 ci-dessus.

### **3 - Départ entre 60 et 65 ans à l'initiative du salarié :**

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

### **4 - Mise à la retraite avant 65 ans :**

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

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

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

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

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

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 4, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après

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

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 57 ci-dessus.



**TITRE III**

**AVENANT "RELATIF**

**A CERTAINES**

**CATEGORIES DE**

**MENSUELS"**

### **Article 61 : Champ d'Application**

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 61 ci-dessous, d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant "mensuels" de la présente convention collective.

### **Article 62 : Personnel visé**

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 61 et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier,
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V,
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

### **Article 63 : Engagement**

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie du dit emploi,
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu ou l'emploi sera exercé.
- la référence à la convention collective

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

#### **Article 64 : Examens Psychosociologiques**

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

#### **Article 65 : Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 62 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 63 précité pour la lettre d'engagement.

#### **Article 66 : Emploi et Perfectionnement**

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux salariés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder.

## **Article 67 : Mutation Professionnelle**

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte-tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord National Métallurgie du 12 juin 1987 modifié par avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.

### **1 - Modification unilatérale du Contrat de Travail décidé par l'employeur pour des motifs non inhérents à la personne du salarié et à caractère impératif**

Lorsque l'employeur est amené à apporter des modifications unilatérales et impératives au contrat de travail d'un intéressé pour des motifs non inhérents à la personne du salarié, entraînant une réduction de sa rémunération ou l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

### **2 - Priorité de Reclassement :**

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

### **3 - Indemnité de Licenciement :**

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans un délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

#### **4 - Indemnité de Départ en Retraite :**

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

#### **Article 68 : Rémunération**

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou son atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

#### **Agents de Maîtrise d'Atelier :**

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

## **Article 69 : Rappel en cours de Congés Payés**

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

## **Article 70 : Secret Professionnel - Clause de Non-Concurrence**

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

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

### **1 - Modalité :**

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

### **2 - Durée et Contrepartie :**

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10ème de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10ème de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

### **3 - Renonciation par l'employeur de la clause de non concurrence**

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

## **Article 71 : Indemnité Minimale de Licenciement**

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la Convention Collective Territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

## **Article 72 : Reclassement**

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

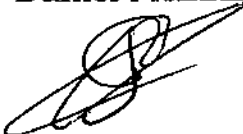
- compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

## **Signatures :**

Fait à Troyes,

- le mercredi 5 juin 2002 ont signé pour le Syndicat Départemental des Métaux FORCE OUVRIERE, Messieurs

Daniel PHELIZOT



- le mercredi 5 juin 2002 ont signé pour le Syndicat Départemental C.F.D.T. de la Métallurgie, Messieurs

Jean-Luc COLLIN



- le mercredi 5 juin 2002 ont signé pour le Syndicat Départemental C.G.C. de la Métallurgie, Messieurs

Denis BEZANCON

DB



- le mercredi 5 juin 2002 ont signé pour l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie de l'Aube, Messieurs :

Christian LAMOTTE



Gérard GILBERT

