

# **AVENANTS "MENSUELS"**

## **DOMAINE D'APPLICATION**

### *Article 1*

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

## **ESSAI PROFESSIONNEL**

### *Article 2*

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au moins au SMIC. Cette épreuve devra correspondre à l'emploi postulé.

## **PERIODE D'ESSAI**

### *Article 3*

La visite médicale d'embauche étant obligatoire, celle-ci précédera toujours, sauf difficultés matérielles, la période d'essai.

La période d'essai sera :

- de trois mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux V et IV,
- de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau III,
- d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et I.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions qui interviendraient prolongerait d'autant celle de la période d'essai stipulée.

Lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de six jours pour les périodes d'essai d'un mois et de quinze jours pour les autres.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le salarié licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi.

Le salarié 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.

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

## **PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE**

### **Article 4**

Au cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail et à une cause extérieure à l'entreprise (arrêt de courant, intempéries, manque d'approvisionnement de matières...) le temps passé à l'atelier est payé au taux effectif garanti de sa catégorie.

Si la perte de temps est due à une cause interne à l'entreprise (arrêt ou accident de machine, attente interne de pièces ou de matières) - sauf si le manque d'approvisionnement est dû à des arrêts de travail volontaires, le temps passé à l'atelier continue à être payé au salaire effectif du salarié.

Si la Direction juge devoir faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra s'efforcer de rechercher les possibilités d'emplois dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible et en accord avec le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel, la récupération des heures perdues dans un délai maximum de 3 mois. En cas d'impossibilité de récupération, le salaire perdu sera payé à 75 % par l'entreprise.

## **EQUIPES SUCCESSIVES**

### **Article 5**

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

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de " Primes d'équipes ", soit sous une autre forme.

De plus, une indemnité d'une demi-heure de salaire réel sera accordée :

- aux salariés en travail posté au-delà de 6 heures consécutives.

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

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

## **DELAI-CONGE**

### **Article 6**

En cas de rupture du contrat de travail sauf cas de faute grave ou de force majeure la durée du délai-congé réciproque sera :

- 2 semaines pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau I
- 1 mois pour les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux II et III
- 2 mois pour les salariés classés au niveau IV
- 3 mois pour les salariés classés au niveau V.

Toutefois en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir.

En cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra quitter l'établissement après avoir avisé son employeur avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

### **Heures pour recherche d'emploi**

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 50 heures par mois, ces heures ne donnant 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 préavis.

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

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

## INDEMNITES DE CONGEDIEMENT

### Article 7

Sous réserve des dispositions relatives au départ en retraite, en cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave ou de force majeure, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux bénéficiaires de la présente convention collective tels qu'ils sont définis à l'article 1er.

Le montant de cette indemnité sera le suivant :

Pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans : 1/10<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

A partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5<sup>e</sup> de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5<sup>e</sup> de mois) 1/10<sup>e</sup> de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

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

On se reportera en outre à l'accord du 12.06.1987 concernant les licenciements économiques des salariés âgés d'au moins 50 ans et figurant en annexe 6.

## DEPART A LA RETRAITE

### Article 8

Le départ volontaire d'un mensuel âgé de 60 ans ou plus ne constitue pas une démission.

De même, le départ en retraite à l'initiative de l'employeur d'un mensuel âgé d'au moins 65 ans ne constitue pas un licenciement.

a) **Départ à l'initiative du mensuel** : l'intéressé qui partira en retraite de son initiative 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 :

- 1 mois fi après 10 ans de présence
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois fi après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois fi après 30 ans
- 4 mois après 35 ans
- 5 mois après 40 ans.

L'indemnité prévue ci-dessus est également versée en cas de :

départ volontaire en retraite entre 60 et 65 ans à condition que le salarié demande la liquidation de sa retraite complémentaire.

**b) Départ à l'initiative de l'employeur** : le mensuel qui partira en retraite à l'initiative de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction du barème ci-dessus, sous réserve, le cas échéant, de l'application, si elle est plus favorable, du barème découlant de l'article 5 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, soit :

de 2 à 10 ans : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté

à partir de 11 ans d'ancienneté : 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté plus 1/15<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

**c) Modalités générales d'application**

Un délai de prévenance réciproque de durée égale au préavis en cas de licenciement doit être respecté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 44 de la convention collective. Toutefois il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>e</sup> anniversaire.

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

La base de calcul de l'indemnité de départ en retraite est la même que celle de l'indemnité de licenciement.

En application du Code du Travail, l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite d'un salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis son entrée en entreprise.

## **CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

### **Article 9**

On se reportera à l'accord du 13 septembre 1974 relatif à des avantages particuliers pour certaines catégories de personnels (cf. annexe).