

Textes signés par le GIMM

CONVENTION COLLECTIVE DU 31 MAI 1985

Applicable à compter du 1^{er} septembre 1985

AVENANT « MENSUELS »

CONVENTION COLLECTIVE DU 31 MARS 1985

Modifiée par avenants du :

15 mars 1988, 4 mars 1992, 14 février 1994, 5 juillet 2001 et du 23 septembre 2003

AVENANT "MENSUELS"

	<u>Articles</u>
Champ d'application	1
 <u>CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Essai professionnel	2
Période d'essai	3
Embauchage et modification du contrat de travail	4
Promotion	5
Changement de résidence	6
 <u>EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	
Ancienneté dans l'entreprise	7
Travail des femmes	8
Maternité	8 bis
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	9
Jours fériés	10
Majoration pour travaux des dimanches et de nuit	11
Equipes successives et horaires décalés	12
Déplacements	13
Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques	14
Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques	15
Fixation territoriale des garanties annuelles de rémunération effective	16
Application des garanties annuelles de rémunération effective	17
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	18
Rémunération des jeunes salariés	19
Rémunération des handicapés	20

Paiement au mois	21
Prime d'ancienneté	22
Bulletin de paye	23
Indemnités d'emploi	24
Congés annuels payés	25
Congés des travailleurs d'Outre-Mer	26
Prime de vacances	27
Autorisations exceptionnelles d'absence	28
Rentrée scolaire	29
Absences pour maladies et accidents	30
Service national	31
Présélection et périodes militaires	32
Préavis	33
Heures pour recherche d'emploi	34
Indemnité de licenciement	35
Départ à la retraite	36
Préretraite	36 bis
Dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi	37

AVENANT "MENSUELS"
modifié par avenant du 14 février 1994

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "Mensuels".

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques le cas échéant, est rémunéré. Le taux horaire de cette rémunération doit être au moins égal à chacun des éléments suivants :

- valeur horaire du SMIC
- salaire horaire du minimum de la catégorie dans l'entreprise.

Article 3 - Période d'essai

La période d'essai sera de :

niveau V	:	3 mois
niveau IV	:	2 mois
niveaux II et III	:	1 mois
niveau I	:	2 semaines et pourra être prolongée d'autant après accord des parties

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

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. En accord avec l'employeur, ces heures pourront être bloquées à raison de 10 heures par semaine. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel concerné, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 4 - Embauchage et modification du contrat de travail

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

- l'emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient dans la classification,
- la garantie de rémunération effective afférente au classement de l'emploi,
- la rémunération réelle (base : durée légale du travail),
- le lieu géographique où cet emploi doit être exercé.

Toute modification substantielle de caractère individuel ou collectif apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, son refus entraînera la rupture du contrat de travail, du fait de l'employeur, et le paiement des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec dispenses d'exécution du préavis. La procédure légale de licenciement sera respectée.

Article 5 - Promotion

En cas de vacances ou de créations de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes, en cas de besoin après une formation complémentaire, à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6 - Changement de résidence

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour s'installer près de son nouveau lieu de travail, déduction faite des prestations légales ou conventionnelles en vigueur ayant le même objet. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais du 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 tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et le paiement par celui-ci des indemnités prévues en cas de licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis. La procédure légale de licenciement sera respectée.

Les conditions de retour au lieu géographique initial, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant 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 mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 8 - Travail des femmes

Il sera fait application dans les entreprises des dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 8 bis - Maternité

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état des femmes enceintes dans leur travail :

Il est recommandé aux établissements de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires, pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Afin de faciliter leur surveillance médicale, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 15 4 du Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de

l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi ou, éventuellement, de 30 minutes au total prises soit le matin, soit l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel. Sauf accord du salarié l'employeur ne pourra pas imposer le cumul de ces temps de pause en fin de journée ou en fin de semaine.

En tout état de cause, les dispositions des deux alinéas précédents ne sauraient se cumuler avec des temps de pause déjà existants ayant le même objet.

Les changements de postes demandés par le médecin du travail ou à l'initiative de la salariée, du fait d'un état de grossesse attesté par le Médecin traitant, sont régis conformément aux dispositions légales.

Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement de mensuelles en état de grossesse constaté par certificat médical, sauf cas limitativement énumérés par la loi. Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. La maternité confère aux mensuelles qui ont plus d'un an de présence dans l'établissement les avantages suivants :

Après un an de présence, les congés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, sont indemnisés pendant 90 jours. Pendant les 45 premiers jours, la mensuelle percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour le seul montant correspondant aux versements de l'employeur. Pendant les 45 jours suivants, elle percevra la différence entre la moitié de sa rémunération et les indemnités journalières susvisées.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mise à la charge du salarié par la loi.

Les dispositions en faveur du congé parental d'éducation seront appliquées conformément à la législation.

La période accordée par la loi à la femme pour élever son enfant sera considérée comme une simple période de suspension de son contrat de travail pour l'application des dispositions de la présente convention, sous réserve qu'elle accomplira, dans les délais voulus, les formalités prescrites par l'article L. 122-28 du Code du Travail et qu'elle soit effectivement réintégrée avant la fin de la période de réembauchage.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement économique. Dans ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement devront être payées par l'employeur. Les mêmes indemnités seront dues lorsque l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer le bénéficiaire du congé.

Article 9 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de leur volonté pendant l'exécution de travaux, pour quelque cause que ce soit, les mensuels disponibles pourront être occupés pendant cette interruption à des travaux ne rentrant pas dans leur emploi (rangement, inventaire, nettoyage, propreté, hygiène, etc ...) et seront payés, en tout état de cause, au taux résultant de la garantie de rémunération effective de leur catégorie dans l'entreprise.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Article 10 - Jours fériés

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

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

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

En cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit une majoration de salaire de 15 %.

En cas de travail effectué le 1^{er} mai, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit la majoration de salaire de 100 % prévue par la loi.

Article 11 - Majoration pour travaux des dimanches et de nuit

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf exceptions prévues par le Code du Travail.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration est en outre accordée aux salariés appelés à travailler entre 22 heures et 6 heures, ladite majoration se calculera sur les heures effectivement travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Article 12 - Equipes successives et horaires décalés

A/ Travail en deux équipes successives ou en horaires décalés.

Une indemnité d'une demi-heure payée au taux du salaire réel de base sera accordée :

1. aux salariés travaillant en équipes successives
2. aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

B/ Travail en trois équipes successives

Une pause d'une demi-heure payée au taux du salaire réel de base du salarié sera accordée aux salariés dont l'organisation du travail comporte trois équipes successives.

C/ Cas particuliers

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas :

- dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours, etc...
- dans le cas d'organisation du travail en équipes dont la durée est égale ou inférieure à 6 heures. Il appartiendra à l'entreprise de rechercher sur ce point un accord avec les organisations syndicales ou à défaut avec les salariés concernés.

Article 13 - Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par les textes conventionnels en vigueur qui leur sont applicables.

Article 14 - Classification professionnelle et coefficient hiérarchiques

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe au présent avenant.

Article 15 - Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries

métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 22 de l'avenant "Mensuels".

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

Article 16 - Fixation territoriale des garanties de rémunération effective

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques, il est institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficient de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective.

Les montants de ces garanties de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Les garanties de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1 de l'avenant "Mensuels" précité à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie sera calculée selon ces dits abattements.

Article 17 - Application des garanties de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective étant fixées 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.

Ces garanties territoriales de rémunération seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles au lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Pour l'application des garanties de rémunération effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement, la participation et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

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 d'un accord de salaire.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste de niveau égal ou supérieur à III, pendant une période continue supérieure à 3 mois, recevra, à partir du 4^e mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du mensuel dont il assure le remplacement. Toutefois, la nouvelle rémunération (base 39 h.) ne saurait être supérieure à celle du titulaire du poste.

Article 18 - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 du présent avenant, 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 équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 du présent avenant, 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 deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalant à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 19 - Rémunérations des jeunes salariés

Les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ni contrat ou dispositif d'insertion par alternance, de moins de 18 ans, bénéficieront d'une rémunération effective égale à celle de leurs collègues adultes pour les mêmes conditions de qualité et de production.

Les abattements d'âge appliqués aux jeunes mensuels de plus de 16 ans seront supprimés après 6 mois de présence dans l'entreprise. Dans le cas particulier où les intéressés auraient une charge de travail réduite sur avis médical, les abattements pourraient être maintenus.

Montant de l'abattement appliqué :

- .Jeunes 16/17 ans : 10 %
- .Jeunes 17/18 ans : 5 %

En tout état de cause, la rémunération des jeunes mensuels ne pourra être inférieure à 90 % du SMIC pour les jeunes de 16 à 17 ans et à 95 % du SMIC pour les jeunes de 17 à 18 ans.

Article 20 - Rémunération des handicapés

Les salariés reconnus handicapés par la commission compétente ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à 90 % du montant de la garantie de rémunération effective. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du SMIC.

Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction, ne pourra excéder 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Article 21 - Paiement au mois

Les mensuels sont payés exclusivement au mois à périodicité fixe. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à un forfait calculé de la manière suivante :

$$\frac{\text{durée hebdomadaire légale} \times 52}{12}$$

12

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Au -dessus de la durée légale, les majorations applicables aux heures supplémentaires sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les éléments de calcul des compensations pour réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

Article 22 - Prime d'ancienneté

Le mensuel, ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes :

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

Article 23 - Bulletin de paye

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le Code du Travail et précisant :

- . le nom et l'adresse de l'employeur,
- . le code APE de l'établissement,
- . les nom et prénom de l'intéressé, ainsi que son numéro de Sécurité Sociale,

- . son emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient,
- . l'intitulé de la convention collective,
- . le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, celles qui sont payées au taux normal, et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant,
- . la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- . le montant de la rémunération brute,
- . la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération,
- . le cas échéant, les acomptes ou les avances déjà perçus,
- . la nature et le montant de la rémunération nette,
- . la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,
- . la date du paiement de la rémunération,
- . les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée,
- . le montant de la garantie de rémunération effective,
- . la période de paie,
- . le montant des avantages en nature,
- . le montant de la contribution sociale généralisée (C.S.G.)
- . le montant des déductions d'origine patronale

Article 24 - Indemnités d'emploi

Les garanties de rémunération effective et la classification prévues à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte et dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après enquête du médecin du travail, et avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc ..., ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

Article 25 - Congés annuels payés

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, sera de cinq semaines, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

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

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale de l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

- **Période de congés**

La période de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Pour les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la fixation de la période de vacances figurera à l'ordre du jour des discussions avec les organisations syndicales.

Les dates de départ en congé seront portées à la connaissance du personnel 2 mois au moins avant la date de début du congé. Toutefois, l'employeur s'efforcera dans la limite du possible de fixer celles-ci au moins 3 mois à l'avance.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise. Les dispositions relatives aux congés supplémentaires de fractionnement seront appliquées

conformément à la loi.

- **Ordre de départs**

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, un mois au moins avant le départ des intéressés.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Lorsque les deux conjoints travaillent dans une même entreprise, ils ont le droit de prendre leur congé simultanément.

- **Cas particuliers**

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par le déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à ce rappel lui seront remboursés sur justification.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants-droit.

- **Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- . 10 ans d'ancienneté : 1 jour
- . 15 ans d'ancienneté : 2 jours
- . 20 ans d'ancienneté : 3 jours

L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits s'apprécie au 1er juin de chaque année civile.

L'exercice du droit acquis est ouvert pendant la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours de congés supplémentaires pourront être pris, en accord avec l'employeur, en dehors de la période 1er mai - 31 octobre mais avant le 1er mai de l'année suivante.

En cas de départ en cours d'année, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice pour les jours de congés supplémentaires d'ancienneté non pris sous réserve de pouvoir justifier de l'ouverture d'un droit à congé principal.

Les jours de congés supplémentaires pourront être pris à la demande du mensuel sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur."

Article 26 - Congés des travailleurs d'outre-mer

Pour faciliter aux salariés d'outre-mer l'exercice de leur droit aux congés payés, les intéressés, en accord avec leur employeur et dans la mesure où il n'est pas apporté de gêne à la production, pourront demander, tous les deux ans, une autorisation d'absence non rémunérée accolée aux congés normaux et dont la durée tiendra compte des délais de route. L'intéressé conservera la garantie de figurer sur les contrôles de l'entreprise, s'il respecte les délais prévus dans l'autorisation d'absence.

Au moment du départ des intéressés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour.

Article 27 - Prime de vacances

Les salariés bénéficient d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels s'ils remplissent les conditions suivantes :

- . avoir 6 mois d'ancienneté dans l'établissement,
- . être bénéficiaires d'une indemnité de congés à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La prime de vacances est de 240 F pour les salariés ayant droit à la totalité de leur congés payés. En cas de congés incomplets, elle sera réduite à due proportion.

Pour le personnel occupé à temps partiel (à l'exception des handicapés physiques) dont l'horaire habituel est inférieur à l'horaire habituel de l'entreprise, son montant est évalué suivant le rapport :

$$\frac{\text{horaire à temps partiel}}{\text{horaire habituel de l'entreprise}}$$

La prime de vacances est versée au moment du départ en congé. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée sera pris en considération pour ce versement.

Pour la mise en application du présent accord, il est précisé que, s'il existe actuellement dans l'entreprise des primes, quelle qu'en soit la dénomination, la nature ou le mode de calcul, qu'elles sont versées pendant la période des congés (selon définition de l'article 25 de la présente convention collective), leur montant ne se cumulera pas avec la prime de vacances prévue au présent article.

Article 28 - Autorisations exceptionnelles d'absence

Une autorisation exceptionnelle d'absence est accordée au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, dans les conditions suivantes :

- . mariage du salarié : 5 jours
- . mariage d'un enfant : 1 jour
- . décès du conjoint ou de son enfant 4 jours
- . décès du père ou de la mère 2 jours
- . décès des beaux-parents, frères ou sœurs du salarié : 1 jour
- . naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours

Il sera accordé au père ou à la mère ou à toute personne ayant juridiquement un enfant à charge, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade ou prendre les dispositions nécessaires. La prise de ce congé pourra se faire par demi-journée.

Tous ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. Ils seront considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels. L'employeur pourra exiger une justification.

Toutefois, en cas de décès du père, de la mère, de l'enfant ou du conjoint et en cas de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ils pourront être pris en accord avec l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'évènement en cause ; dans le cas où le salarié se marie pendant la période de congés annuels payés, il bénéficie de l'autorisation d'absence de 5 jours prévue ci-dessus.

Pour la détermination de la durée des congés annuels ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

L'intéressé en plus des congés pourra bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une autorisation d'absence non rémunérée.

Article 29 - Rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère, qui souhaite accompagner un enfant à l'école maternelle, à la première rentrée scolaire de l'enseignement primaire, ainsi qu'à la rentrée en sixième,

pourra bénéficier d'une autorisation d'absence.

Le temps perdu sera indemnisé sur la base du salaire réel, dans la limite de deux heures, à condition que l'intéressé(e) ait repris son travail dans la demi-journée de la rentrée scolaire.

Article 30 - Absences pour maladies et accidents

- **Information et justification**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, doivent être notifiées et justifiées par l'intéressé à l'employeur dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

- **Rupture du contrat**

Toutefois, l'employeur sera fondé à licencier le salarié absent si la durée de l'absence excédait 6 mois délai porté à 9 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Cette disposition :

- ne s'applique pas aux salariés dont l'absence est justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif.

Les dispositions du Code du Travail concernant la procédure de licenciement individuel seront appliquées. L'intéressé bénéficiera de l'indemnité de préavis et éventuellement de l'indemnité de licenciement.

En cas de rupture du contrat dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficiera, pendant un délai de six mois, à compter de cette rupture, d'un droit de préférence de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la législation en vigueur réglementant l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

- **Indemnisation**

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources.

Conditions

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir informé et justifié de cette incapacité dans les délais fixés au 1^o paragraphe du présent article
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale
- d'être soigné sur le territoire métropolitain dans les DOM -TOM, ou dans l'un des pays de la communauté économique européenne.

Durée

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

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

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

Montant

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

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Le droit à indemnisation n'est ouvert qu'à compter du jour où le salarié remplit la condition minimale d'ancienneté d'un an.

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

Article 31 - Service national

Salarié ayant moins d'un an d'ancienneté au moment du départ au service national

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

Un droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout salarié qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Salarié ayant plus d'un an d'ancienneté au moment du départ au service national

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son emploi au plus tard un mois avant la date effective de sa libération (date normale ou reportée).

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus, en cas de licenciement collectif ou de suppressions d'emploi affectant la catégorie à laquelle ils appartiennent. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Article 32 - Préselection et périodes militaires

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Cette période d'exercice militaire suspend le contrat de travail. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération.

Cette indemnité complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, aura pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant au plus égal à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, le salarié pourra bénéficier, à l'occasion de la période de préselection militaire, d'une autorisation d'absence exceptionnelle

limitée à 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Article 33 - Préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

. niveau I :	2 semaines
. niveaux II et III :	1 mois
. niveau IV :	2 mois
. niveau V :	3 mois

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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 que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai -congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. S'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par les textes conventionnels en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 34 - Heures pour recherche d'emploi

Durant la période de préavis, le mensuel travaillant à temps plein a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

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

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.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans ce cas, dans la mesure où ses recherches l'exigent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. 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 a trouvé un emploi, ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Le mensuel démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnisation des heures pour recherche d'emploi, sauf en cas de changement de résidence du conjoint et sur justification.

Pour le mensuel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est déterminé prorata temporis.

Les dispositions du présent article ne seront pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 35 - Indemnité de licenciement

Sauf faute grave de leur part, il sera alloué aux mensuels licenciés avant 60 ans et aux salariés licenciés entre 60 et 65 ans qui n'ont pas droit à une retraite au taux plein, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 7 du présent avenant et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- pour les mensuels ayant plus de dix ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base du salaire brut effectif à la date de la rupture du contrat ou, si elle est supérieure, sur la moyenne des salaires effectifs perçus au cours des 12 mois précédant la date de rupture du contrat.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement 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...

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, bénéficiera d'une majoration de 20 % du montant de son indemnité de licenciement, calculée selon le barème prévu ci-dessus.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions de l'alinéa précédent :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur,
- le mensuel ouvrant droit au bénéfice de l'article 20 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite du fonds national de l'emploi
- le mensuel qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite
- le mensuel qui pourra faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite avant que ses droits initiaux au régime d'assurance chômage {art. 15 a), b), c), d) de l'actuelle convention d'assurance chômage} ne soient épuisés.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique.

Article 36 - Départ à la retraite

A Départ volontaire à la retraite

Tout salarié âgé d'au moins 60 ans quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée dans les conditions prévues au paragraphe C du présent article.

Le salarié devra observer un délai de prévenance d'une durée égale à celui prévu à l'article 33 du présent avenant.

B Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

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, 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 33 de l'avenant « Mensuels ».

C Indemnité de départ à la retraite

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- 1/10 ^e de mois par année d'ancienneté à partir de	2 ans
- 1 mois ½ après.....	10 ans
- 2 mois après.....	15 ans
- 2 mois ½ après.....	20 ans
- 3 mois après.....	25 ans
- 3 mois ½ après.....	30 ans
- 4 mois après.....	35 ans

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera identique à celle utilisée pour la détermination de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 35 de l'avenant Mensuels.

Article 36 bis - Préretraite progressive

Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre les solutions favorisant un départ progressif des salariés âgés de plus de 55 ans.

Il s'agit d'assurer à ces salariés une transition progressive entre la vie professionnelle et la retraite tout en favorisant une transmission des savoirs entre les générations, au travers des fonctions de tutorat que les salariés en préretraite peuvent éventuellement exercer dans l'entreprise grâce au recrutement d'une proportion significative de demandeurs d'emplois appartenant à des catégories prioritaires.

A cet effet, elles pourront mobiliser l'aide financière de l'Etat au travers des conventions du FNE de préretraite progressive.

Article 37 - Dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail.