

CONVENTION COLLECTIVE

DE LA METALLURGIE

DU GARD ET DE LA LOZERE

SOMMAIRE

- I -	<u>Dispositions générales.</u>	P. 4
- I - 1	Domaine d'application	P. 5
- I - 2	Durée.	P. 5
- I - 3	Négociation. Dénonciation. Révision	P. 5
- I - 4	Commission paritaire d'interprétation.	P. 6
- I - 5	Commission paritaire de conciliation.	P. 7
I - 5 bis	Commission paritaire de l'emploi	P. 7
- I - 6	Salariés étrangers	P. 7
- I - 7	Droit syndical et liberté d'opinion	P. 7
- I - 8	Exercice des fonctions syndicales	P. 8
- I - 9	Institutions représentatives du personnel	P. 10
- I - 10	Hygiène, sécurité et conditions de travail	P. 15
- I - 11	Travail des jeunes	P. 16
- I - 12	Contrat d'apprentissage - Apprentissage	P. 16
- I - 13	Travailleurs handicapés	P. 16
<u>AVENANT MENSUELS</u>		
- II -	<u>Embauche. Contrat de travail</u>	P. 19
- II - 1	Embauche.	P. 20
- II - 2	Durée du travail	P. 21
- II - 3	Temps partiel	P. 21
- II - 4	Travail temporaire	P. 21
- II - 5	Essai professionnel	P. 21
- II - 6	Période d'essai	P. 21
- II - 7	Modification du contrat de travail	P. 22
- II - 8	Changement de résidence	P. 22
- II - 9	Promotion	P. 23
- II - 10	Déplacements	P. 23
- III -	<u>Paiement des salaires</u>	P. 24
- III - 1	Rémunérations minimales hiérarchiques	P. 25
- III - 2	Rémunérations annuelles garanties	P. 25
- III - 3	Heures supplémentaires	P. 25
- III - 4	Repos compensateur	P. 26
- III - 5	Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire	P. 26
- III - 6	Jours fériés	P. 26
- III - 7	Travail de nuit avec ou sans rotation de poste	P. 26
- III - 8	Indemnité de panier	P. 27
- III - 9	Equipes de fin de semaine	P. 27
- III - 10	Ancienneté	P. 27
- III - 11	Dispositions particulières	P. 27
- III - 12	Prime d'ancienneté	P. 28
- III - 13	Médaille d'honneur du travail	P. 28

- IV -	<u>Congés</u>	P. 29
- IV - 1	Congés payés	P. 30
- IV - 2	Durée des congés payés	P. 30
- IV - 3	Indemnité de congés payés	P. 31
- IV - 4	Maladie et congés payés	P. 31
- IV - 5	Fractionnement de congés payés	P. 31
- IV - 6	Congés exceptionnels pour événements familiaux.	P. 32
- IV - 7	Congé pour élever un enfant - Congé parental	P. 32
- IV - 8	Congé sabbatique	P. 32
- IV - 9	Congé pour création ou reprise d'entreprise	P. 33
- IV - 10	Congé de maternité	P. 33
- IV - 11	Congé des mères de famille	P. 33
- IV - 12	Congé individuel de formation	P. 33
- IV - 13	Congé pour soigner un enfant malade	P. 34
- V -	<u>Maladie. Accident</u>	P. 35
- V - 1	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	P. 36
- V - 2	Indemnisation	P. 36
- V - 3	Prévoyance	P. 37
- VI -	<u>Dispositions particulières à certaines catégories de personnel</u>	P. 39
- VI - 1	Travail des femmes.	P. 40
- VII -	<u>Suspension et rupture du contrat de travail</u>	P. 41
- VII - 1	Service national	P. 42
- VII - 2	Préavis.	P. 42
- VII - 3	Indemnité de licenciement	P. 43
- VII - 4	Départ à la retraite	P. 43
- VII - 5	Clause de non concurrence	P. 44
- VIII -	<u>Dispositions finales</u>	P. 45

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article I – 1 Domaine d’application

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles applicables à certaines catégories de salariés, en vertu des avenants annexés à la présente Convention Collective.

Sans préjudice de l’application des dispositions générales de la présente Convention Collective, les relations entre les ingénieurs et cadres et leur employeur sont régies par les dispositions en vigueur de la Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 Mars 1972 et de ses Avenants.

Sans préjudice de l’application des dispositions générales de la présente Convention Collective, les relations entre les VRP et leur employeur sont régies par les dispositions en vigueur de la Convention Collective nationale interprofessionnelle du 3 Octobre 1975 et de ses Avenants.

Le champ d’application professionnel concerne les établissements dont l’activité est comprise dans le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie (L’Accord National du 16 Janvier 1979 modifié par les Avenants du 13 Septembre 1983 et du 2 juillet 1992 figurant en Annexe I reste applicable jusqu’à l’extension de l’Accord National du 26 Novembre 1996).

Les clauses de la présente Convention Collective s’appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ défini ci-dessus, même s’ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie. Toute demande d’adhésion par une entreprise ne relevant pas directement de la présente Convention sera soumise à la Commission Paritaire.

Les dispositions de la présente Convention s’imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d’équipe sauf si les clauses de ces contrats ou accords sont plus favorables aux salariés que celles de la Convention.

Le champ d’application territorial est constitué par les Départements du Gard et de la Lozère.

Article I – 2 Durée

La présente Convention Collective se substitue à la Convention Collective et à ses Avenants ou Annexes ayant fait l’objet de la dénonciation.

Elle est conclue pour une durée indéterminée après signature par les organisations syndicales et professionnelles et à compter de sa date d’application soit le 1^{er} janvier 2000.

Article I – 3 Négociation – Dénonciation – Révision

I – 3. 1 Négociation

Au moins une fois par an, les parties signataires se réunissent conformément à l’article L 132-12 du code du travail.

I – 3. 2 Dénonciation

Conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, la Convention Collective ou l'un de ses Avenants pourra être dénoncé à toute époque avec un préavis d'un mois par l'une au moins des parties signataires.

La partie qui dénonce, doit accompagner sa lettre de dénonciation adressée à chaque organisation signataire ou adhérente d'un nouveau projet de Convention Collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Des négociations doivent immédiatement reprendre pour aboutir à une nouvelle Convention Collective. Pendant la durée des négociations, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour aboutir à un accord par la concertation.

Si la Convention Collective (ou l'un de ses Avenants) est dénoncée, elle continuera à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte et ce, pendant une durée de un an à défaut de signature d'un nouveau texte.

I – 3. 3 Révision

La présente Convention Collective pourra être révisée selon les modalités prévues à l'Article L 132-7 du Code du Travail.

La partie qui demande la révision doit accompagner sa lettre de demande de révision d'un nouveau projet.

Article I – 4 Commission Paritaire d'Interprétation

Il est créé une Commission Paritaire pour l'interprétation des articles de la Convention Collective. Cette Commission peut s'adjoindre toutes les compétences et faire appel à tous les concours et témoignages qui lui apparaissent nécessaires pour régler à l'amiable les litiges qui lui sont soumis. Elle a pour mission d'interpréter la Convention Collective, d'examiner les cas litigieux.

Lorsque les Membres de la Commission aboutissent à une décision unanime, celle-ci s'impose aux parties en litige et a valeur d'un Avenant à la Convention Collective. La Commission s'inspire dans sa mission du désir des signataires de la Convention et de leurs mandants qui entendent que cette Convention soit respectée par les parties dans son esprit et dans sa lettre.

La commission est composée de Membres salariés, un par syndicat signataire de la présente Convention, et d'un nombre égal de Membres employeurs. Chaque Membre titulaire, employeur ou salarié, peut se faire assister d'un suppléant.

La Commission se réunit suite à une saisine directe effectuée par un syndicat de salariés ou d'employeurs dans un délai maximum de huit jours après réception de la demande écrite exposant les motifs du litige.

La Commission se prononce dans un délai de cinq jours francs à compter de sa réunion.

La non comparution du syndicat qui introduit la requête vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Article I – 5 Commission Paritaire de Conciliation

Cette Commission a pour fonction d'essayer de régler les conflits collectifs susceptibles de survenir entre employeurs et salariés liés par la Convention Collective.

Cette Commission aura la même composition que la Commission Paritaire d'Interprétation. Elle pourra être saisie dans les mêmes conditions que la Commission Paritaire d'Interprétation.

Article I – 5 bis Commission Paritaire de l'emploi

Il est institué une commission paritaire de l'emploi suivant les prescriptions de l'article 2 de l'Accord National de la Métallurgie du 12 juin 1987 modifié ultérieurement par avenants sur les problèmes généraux de l'emploi.

Au cours des premières réunions, la commission déterminera ses règles de fonctionnement afin de remplir ses missions. Toutefois, ces dernières pourront être réactualisées en tant que de besoin.

Cette commission se réunira au moins deux fois par an et elle aura notamment pour fonction :

- l'analyse de l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement ;
- de faire une étude prospective sur les métiers de demain ;
- la réflexion sur l'évolution qualitative des emplois et l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies ;
- la définition des orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi ;
- l'insertion professionnelle des jeunes par la mise en place et le suivi des contrats de formation en alternance, les contrats de professionnalisation ;
- l'orientation des propositions de formations faites par l'APEC et l'ANPE ;
- l'orientation des salariés dans leur choix pour un congé individuel de formation.

Cette liste n'est pas exhaustive et l'activité de la commission s'orientera en fonction de l'évolution des emplois et des formations dans son ressort. »

Article I – 6 Salariés étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L 341-1 et suivants du Code du Travail, les conditions de travail, de rémunération et d'emploi des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés Français.

Article I – 7 Droit syndical et liberté d'opinion

I – 7. 1 L'exercice du droit syndical dans les entreprises est régi par les dispositions des Articles L 411-1 et suivants du Code du Travail.

I – 7. 2 Tout syndicat affilié à une organisation représentative au plan national est, en application de l'Article L 412-4 du Code du Travail, considéré comme représentatif dans l'entreprise, sans préjuger des circonstances particulières à l'entreprise.

I – 7. 3 Les parties signataires reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs, ainsi que la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts légaux.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'interdisent à prendre en considération les origines sociales et raciales, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses, le sexe, le fait de militer ou d'appartenir, ou non, à un syndicat pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement et d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux.

I – 7. 4 Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer dans l'entreprise ou l'établissement une section syndicale conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (Loi n° 85.915 du 28 Octobre 1982).

I – 7. 5 Salariés et employeurs s'interdisent dans leurs rapports de travail, à prendre en considération le sexe, l'appartenance syndicale, politique, philosophique, religieuse ou raciale.

I – 7. 6 L'exercice d'une activité syndicale ne doit pas faire obstacle au déroulement de carrière. Les salariés détenteurs d'un mandat syndical pourront faire valoir au cours d'un entretien les discriminations éventuelles dont ils estiment être l'objet.

Article I – 8 Exercice des fonctions syndicales

I – 8. 1 Autorisations d'absence

I – 8.1. a Congrès annuels

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins 6 jours ouvrés avant la date du congrès, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée afin de pouvoir assister au congrès annuel de son organisation syndicale ; ladite absence ne viendra pas en déduction des temps de présence servant au calcul des congés payés.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise ; elle est notifiée par écrit à l'intéressé dans les trois jours ouvrés suivant le dépôt de la demande ; tout refus d'absence doit être motivé par le chef d'entreprise.

I – 8.1. b Congé statutaire

Les salariés exerçant des responsabilités dans une organisation syndicale représentative peuvent, sur présentation d'une convocation écrite de leur organisation syndicale, bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée par l'employeur et qui sera remboursée par l'organisation qui convoque le salarié.

A défaut de remboursement de l'employeur par le syndicat, les autorisations d'absences au titre du congé statutaire seront automatiquement suspendues pour les salariés appartenant à ce syndicat.

La demande du salarié devra être présentée à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

L'autorisation d'absence sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise (notamment par la nature des travaux en cours à accomplir par le salarié, la fréquence et la durée de ces congés..) et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Ces absences n'auront aucune répercussion sur les droits aux congés annuels.

I – 8.1. c Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale sont régis conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (Articles L 451-1 et suivants du Code du Travail).

I – 8.1. d Mandats syndicaux

Les employeurs sont tenus, conformément aux dispositions légales et réglementaires, de laisser aux salariés titulaires et suppléants détenteurs de mandats, le temps nécessaire à l'exercice de ces mandats.

I – 8.1. e Commissions Paritaires

Les salariés appelés à participer à une Commission Paritaire de la profession décidée entre organisations syndicales de salariés et d'employeurs seront indemnisés :

- du temps de travail perdu qui leur sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif,
- forfaitairement des frais de transport sur la base du tarif d'indemnisation des frais kilométriques de l'Administration Fiscale du lieu du domicile au lieu de la réunion.

Le temps de trajet est assimilé à du temps de travail effectif.

I – 8.1. f Permanent syndical

Si un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à remplir une fonction syndicale permanente imposant la suspension de son contrat de travail, il doit observer un délai de prévenance de 2 mois. Il bénéficie, sur sa demande présentée trois mois avant l'expiration de sa fonction syndicale et à condition que son absence n'ait pas dépassé cinq ans, d'une priorité de réintégration d'une durée de 12 mois dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

La priorité cessera alors si l'intéressé a refusé la première offre d'engagement postérieure à cette demande de réintégration ou bien s'il n'a pas répondu à celle-ci ou occupé l'emploi dans un délai de quinze jours.

En cas de réintégration intervenue dans les conditions prévues au présent article, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement.

Pour la détermination de l'ancienneté du salarié, 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 soit exclues les périodes de suspension de ce contrat.

En cas de non réintégration, l'intéressé recevra l'indemnité correspondante au préavis. »

I – 8. 2 Panneaux d’affichage – Distribution de tracts

L’affichage des communications syndicales s’effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d’Entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis au chef d’entreprise simultanément à l’affichage.

Des panneaux de dimension convenable sont mis à la disposition des organisations syndicales dans les endroits et lieux de passage du personnel, fixés en accord avec le chef d’entreprise.

Les publications et tracts de nature Syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l’entreprise dans l’enceinte de celle-ci, en dehors des lieux de travail et de restauration, et aux heures normales où les salariés prennent et quittent leur poste de travail.

Article I – 9 Institutions représentatives du personnel

I – 9. 1 Préparation des Elections

Les Organisations Syndicales représentatives dans l’Etablissement sont invitées par le Chef d’Entreprise ou d’Etablissement à procéder à la constitution des listes de candidats pour les postes de Délégués du Personnel ou de Membre du Comité d’Entreprise un mois avant l’expiration du mandat des représentants du personnel en fonction ; elles sont également invitées à la même date par le Chef d’Entreprise à établir le protocole d’accord préélectoral prévu par les Articles L 423-3, 2^{ème} alinéa et L 433-2, 5^{ème} alinéa du Code du Travail.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont placées dans le mois qui précède l’expiration du mandat des représentants en fonction. Le protocole d’accord pré électoral définit les dates limites de dépôt de candidatures, la date et les heures de commencement et de fin de scrutin.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l’affichage des communications concernant celles-ci. La liste des salariés électeurs et éligibles y est affichée ainsi que la date du 1^{er} tour de scrutin qui est annoncée deux semaines à l’avance.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées par les intéressés dans les 3 jours ouvrés suivant l’affichage.

Le vote a lieu pendant les heures de travail, sauf stipulation contraire prévue par accord avec l’ensemble des Organisations Syndicales de l’Etablissement.

Dans les ateliers ayant équipe de jour et de nuit, l’élection a lieu avant la sortie et après la reprise du travail.

I – 9. 2 Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs ayant la plus grande ancienneté dans l’établissement, fraction d’établissement ou collège, et du plus jeune en âge, présents à l’ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus ancien dans l’Etablissement.

Les salariés ainsi désignés ne doivent subir de ce fait aucune réduction de rémunération.

Chaque bureau de vote est assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin par un employé administratif désigné par l'employeur. Si le bureau doit prendre une décision, l'employé préposé aux émargements a simplement voix consultative.

I – 9. 3 Organisation du vote

1/ Le protocole pré électoral régit les modalités du vote en conformité avec la Loi.

2/ L'organisation matérielle des élections est à la charge de l'employeur.

3/ Le vote a lieu à bulletin secret dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence des membres du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe.

4/ Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu dans des urnes séparées, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Des bulletins de couleur ou présentant un signe distinct doivent être prévus.

5/ Le protocole pré électoral définira les catégories de salariés admis au vote par correspondance, ainsi que l'adresse à laquelle doivent être envoyés les documents électoraux, l'acheminement, le retour, et la conservation de ces documents.

6/ Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise peuvent désigner un représentant pour assister aux opérations de dépouillement du scrutin. Cette possibilité doit être mentionnée de façon explicite dans le protocole d'accord pré électoral. Ce représentant doit disposer d'un mandat en bonne et due forme de son Organisation Syndicale, précisant notamment son nom et prénom. Sur la demande de l'employeur, un représentant de l'Organisation Patronale Professionnelle peut également assister aux opérations de dépouillement.

7/ En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Le nom de ce représentant est communiqué à la Direction un jour ouvré à l'avance. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

I – 9. 4 Délégués du Personnel

Dans les Etablissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être élu un Délégué Titulaire et un Délégué Suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.

Le nombre des Délégués du Personnel est fixé comme suit, en application des Articles L 423-1 et R 423-1 du Code du Travail, à savoir actuellement :

11 à 25 salariés : 1 Titulaire et 1 Suppléant
26 à 74 salariés : 2 Titulaires et 2 Suppléants
75 à 99 salariés : 3 Titulaires et 3 Suppléants
100 à 124 salariés : 4 Titulaires et 4 Suppléants
125 à 174 salariés : 5 Titulaires et 5 Suppléants
175 à 249 salariés : 6 Titulaires et 6 Suppléants
250 à 499 salariés : 7 Titulaires et 7 Suppléants
500 à 749 salariés : 8 Titulaires et 8 Suppléants
750 à 999 salariés : 9 Titulaires et 9 Suppléants

A partir de 1000 salariés, un Titulaire et un Suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Les Délégués du Personnel ont pour mission :

- ❖ De présenter aux Employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'application du Code du Travail et des autres Lois et Règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise,
- ❖ De saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle,

En l'absence de Comité d'Entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'Article L 433-13, les attributions économiques qui relèvent du Comité d'Entreprise sont exercées temporairement par les Délégués du personnel.

En cas de licenciement économique, la mission des Délégués du Personnel s'exerce dans le cadre des Articles L 321-2 et suivants du Code du Travail.

Le Chef d'Etablissement est tenu de laisser aux Délégués du Personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est régi par l'Article L 424-1 du Code du Travail qui fixe actuellement un maximum de 15 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles et de 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les Délégués du Personnel qui exercent les attributions économiques du Comité d'Entreprise dans les conditions prévues à l'Article L 431-3 bénéficient en outre d'un crédit de 20 heures par mois.

Les Délégués du Personnel peuvent, au cours d'une réunion avec le Chef d'Entreprise, se faire assister d'un représentant d'une Organisation Syndicale, conformément à l'Article L 424-4 du Code du Travail.

De son côté, l'Employeur peut se faire assister de ses collaborateurs.

Les questions des Délégués du Personnel et les réponses du Chef d'Entreprise sont consignées sur un registre spécial. Les réponses écrites du Chef d'Entreprise doivent être données dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables. Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'Etablissement.

D'autre part, l'Employeur pourra procéder à l'affichage des questions et réponses de la dernière réunion, consignées sur le registre.

I – 9. 5 Comité d’Entreprise

I – 9 . 5. a Constitution

Les Comités d’Entreprise sont constitués dans les conditions prévues aux Articles L 431-1 et suivants du Code du Travail.

Le nombre des Membres du Comité d’Entreprise est régi par l’Article R 433-1 du Code du Travail, à savoir actuellement :

De 50 à 74 salariés :	3 Titulaires et	3 Suppléants
De 75 à 99 salariés :	4 Titulaires et	4 Suppléants
De 100 à 399 salariés :	5 Titulaires et	5 Suppléants
De 400 à 749 salariés :	6 Titulaires et	6 Suppléants
De 750 à 999 salariés :	7 Titulaires et	7 Suppléants
De 1000 à 1999 salariés :	8 Titulaires et	8 Suppléants
De 2000 à 2999 salariés :	9 Titulaires et	9 Suppléants
De 3000 à 3999 salariés :	10 Titulaires et	10 Suppléants
De 4000 à 4999 salariés :	11 Titulaires et	11 Suppléants
De 5000 à 7499 salariés :	12 Titulaires et	12 Suppléants
De 7500 à 9999 salariés :	13 Titulaires et	13 Suppléants
A partir de 10000 salariés :	15 Titulaires et	15 Suppléants

I – 9 . 5. b Mission

Le Comité d’Entreprise a pour objet d’assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l’évolution économique et financière de l’entreprise, à l’organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production conformément à l’Article L 432-8 et suivants du Code du Travail.

Il formule à son initiative et examine à la demande du Chef d’Entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d’emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l’entreprise.

Le Comité d’Entreprise peut exercer son droit d’alerte prévu par l’Article L 432-5 du Code du Travail.

I – 9 . 5. c Budget de fonctionnement

Conformément à l’Article L 434-8 du Code du Travail, le Chef d’Entreprise verse au Comité une subvention de fonctionnement d’un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l’employeur fait déjà bénéficier le Comité d’une somme ou de moyens en personnels équivalents. Indépendamment le financement dont dispose le Comité d’Entreprise pour les activités sociales et culturelles est assuré conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le Chef d’Entreprise met à la disposition du Comité d’Entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l’exercice de ses fonctions.

I – 9 . 5. d Activités sociales et culturelles

Le Comité d'Entreprise gère les activités sociales et culturelles dans les conditions prévues à l'Article L 432-8 du Code du Travail conformément à l'Article R 432-11 du Code du Travail, le financement des activités sociales et culturelles est négocié au sein de l'Entreprise.

I – 9. 6 Délégation Unique

Dans les Entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le Chef d'Entreprise a la faculté de décider que les Délégués du Personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'Entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les Délégués du Personnel et, s'il existe, le Comité d'Entreprise.

La Délégation Unique se mettra en place dans la composition suivante :

De 50 à 74 salariés : 4 Titulaires et 4 Suppléants
De 75 à 99 salariés : 5 Titulaires et 5 Suppléants
De 100 à 124 salariés : 6 Titulaires et 6 Suppléants
De 125 à 149 salariés : 7 Titulaires et 7 Suppléants
De 150 à 174 salariés : 8 Titulaires et 8 Suppléants
De 175 à 199 salariés : 9 Titulaires et 9 Suppléants

Un Délégué Titulaire et Suppléant doit être élu dès que les effectifs se situent dans la tranche supérieure.

Chaque Délégué Titulaire dispose d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice des attributions dévolues aux Délégués du Personnel et au Comité d'Entreprise, à savoir actuellement 20 heures par mois.

Toutefois dans les Entreprises dont l'effectif baisse en dessous du seuil des 200 salariés, le choix de la délégation unique se fera par accord avec les Organisations Syndicales représentées dans l'Entreprise.

I – 9 . 7 C.H.S.C.T.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail institué par les Articles L 236-1 et suivants du Code du Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail et est doté dans ce but d'une possibilité d'expression collective pour la défense des intérêts dont il a la charge.

Le C.H.S.C.T. contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

Une prise en compte sérieuse de toutes les parties est le meilleur moyen de solutionner tous les problèmes concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'objectif étant la sauvegarde des personnes et des biens.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés où les Délégués du Personnel sont investis dans des missions dévolues aux Membres du C.H.S.C.T., ceux-ci bénéficieront d'une formation identique aux autres Membres du C.H.S.C.T. afin de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à la capacité d'analyser les conditions de travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission ; cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Article I – 10 Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

I – 10 . 1 Dispositions générales

Conformément à l'Article L 230-1 et suivants du Code du 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 par le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Il est rappelé que l'aménagement des lieux de travail relève des dispositions des Articles R 232-1 et suivants du Code du Travail et les conditions de prise de repas dans l'établissement sont précisées dans les Articles R 232-10 et suivants du Code du Travail.

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.

Le droit de retrait s'applique conformément aux dispositions des Articles L 231-8 à L 231-10 et L 231-12 du Code du travail.

I – 10 . 2 Médecine du Travail

Conformément aux Articles R 242-48 et suivants du Code du Travail, tout salarié fait l'objet avant sa prise de fonction d'un examen médical par le Médecin du Travail. Il doit également et obligatoirement bénéficier d'un examen médical au moins une fois tous les deux ans. Toutefois des examens plus fréquents doivent être effectués à la diligence du Médecin, pour les catégories de salariés exposés à des risques particuliers.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maternité, ou après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle, et dans tous les cas, après une absence de plus de trois mois, le salarié ne peut reprendre son poste de travail qu'après examen par le Médecin du Travail et ce à l'initiative de l'employeur. Toutefois cet examen doit avoir lieu dans toute la mesure du possible lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

A l'initiative du salarié, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail.

Le temps nécessité par les examens médicaux prévus ci-dessus est pris soit sur les heures de travail sans qu'aucune retenue puisse être opérée sur la rémunération du salarié, soit rémunéré comme temps de travail normal dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail. Sont également pris en charge par l'employeur le temps et les frais de transport nécessités par cet examen.

En cas de refus du salarié de se soumettre à cet examen, l'employeur rappellera au salarié son obligation de se rendre à la visite médicale et lui faire connaître les sanctions qu'il peut encourir en cas de défaut de passage à cette visite.

Article I – 11 Travail des jeunes

I – 11 . 1 Conditions de travail

Les conditions particulières de travail des jeunes sont régies conformément aux dispositions des Articles L 234-1 et suivants du Code du Travail.

Les jeunes de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un Contrat d'insertion en alternance selon les dispositions des Articles L 980-1 et suivants et R 980-1-1 et suivants du Code du Travail.

I – 11 . 2 Surveillance médicale

Les salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière conformément aux dispositions de l'Article R 241-50 du Code du Travail.

Article I – 12 Contrat d'Apprentissage - Apprentissage

Le Contrat d'Apprentissage fait l'objet d'un Contrat écrit avec les deux parties contractantes. Il s'agit d'un Contrat de Travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis. L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet Employeur, pendant la durée du Contrat et à suivre la formation dispensée en Centre de Formation et en Entreprise.

Le Contrat d'Apprentissage peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage. Passé ce délai, la résiliation du Contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des co-signataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil des Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une ou l'autre des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, constatée dans les conditions fixées par le décret prévu à l'Article L 119-4 du Code du Travail.

La résiliation pendant les deux premiers mois de l'apprentissage ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le Contrat.

Les conditions de l'apprentissage sont définies par les Articles L 117-1 et suivants, R 117-1 et suivants et D 117-1 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre de la politique de formation des jeunes, il est recommandé au Chef d'Entreprise d'apporter une attention toute particulière à la qualité de la formation dispensée par l'entreprise.

Article I – 13 Travailleurs handicapés

I – 13 . 1 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés seront conformes aux dispositions légales et réglementaires (Art L 323-9 et s. du Code du Travail).

Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des bénéficiaires énoncés à l'Article L 323-3 du code du Travail, dans la proportion de 6 pour 100 de l'effectif total de ses salariés.

Tout employeur, mentionné à l'article L 323-1 du Code du Travail, peut s'acquitter de l'obligation d'emploi institué par cet Article en faisant application d'un accord de branche d'entreprise

ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail,
- plan d'insertion et de formation,
- plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Tout employeur, mentionné à l'Article L 323-1 peut s'acquitter de l'obligation instituée par cet Article en versant au fond de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'il aurait dû employer au titre du 2^{ème} paragraphe du présent article.

Les démarches vers l'emploi de handicapés peuvent être facilitées par l'intervention du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (AGEFIPH).

Il est rappelé que dans les critères retenus par l'employeur pour fixer l'ordre des licenciements pour motif économique il y a lieu de prendre en compte la difficulté particulière de réinsertion professionnelle des personnes handicapées.

I – 13 . 2 Rémunération

Conformément aux dispositions légales et réglementaires la rémunération des salariés de capacité réduite et notoirement diminués, reconnus travailleurs handicapés est fixée par l'Article L 326-6 du Code du Travail.

AVENANT MENSUELS

Le présent Avenant mensuels s'applique à l'ensemble des catégories de personnels à l'exception des Ingénieurs et Cadres et des VRP.

TITRE II

EMBAUCHE – CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE II: EMBAUCHE – CONTRAT DE TRAVAIL

Article II – 1 Embauche

II – 1 . 1 Postes Vacants

Le personnel est tenu informé, par voie d’affichage, des postes vacants ainsi que de la possibilité de faire acte de candidature à ces postes.

Par ailleurs les employeurs font connaître leurs besoins en main d’œuvre aux services de l’Agence Nationale Pour l’Emploi. Tout Employeur est tenu de notifier à cette Agence toute place vacante dans son Entreprise. Les Employeurs peuvent en outre recourir à l’embauche directe.

Selon les termes de l’article L.321-14 du code du travail en vigueur en ce jour, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

II – 1 . 2 Contrat de travail

Les informations demandées à un candidat à un emploi ou présentées par celui-ci doivent être conformes à l’Article L 121-6 et suivants du Code du Travail.

Pour toute embauche, et dès la prise de fonction, les éléments substantiels du Contrat de travail seront communiqués par écrit au salarié sous la forme d’une lettre d’engagement.

Un Contrat de travail définitif lui sera remis au plus tard au terme de sa période d’essai.

II – 1 . 2 Contrat de travail à durée déterminée

Le Contrat de Travail à durée déterminée est obligatoirement écrit (Art. L 122-3-1 du Code du Travail). Un exemplaire doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l’embauche.

Il est dû, en fin de Contrat, une indemnité dont le montant est fixé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (Art. L 122-3-4 du Code du travail).

Il ne peut être recouru au Contrat de travail à durée déterminée que dans les cas prévus par la réglementation (Art L 122-1-1 du Code du Travail).

En outre les Contrats de formation en alternance peuvent être conclus à durée déterminée.

II – 1. 4 Emploi à l'étranger

Les conditions d'emploi d'un salarié à l'étranger doivent être précisées par écrit avant son départ.

Article II – 2 Durée du travail

La durée du travail, l'aménagement, la réduction éventuelle du temps de travail et la répartition du temps du travail sont régies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans les Industries des Métaux.

Article II – 3 Travail à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées par les dispositions des Articles L 212-4-2 à L 212-4-7 du Code du Travail.

Article II – 4 Travail temporaire

L'emploi de personnel intérimaire est soumis aux prescriptions des Articles L et D 124-1 et suivants du Code du Travail.

Les conditions d'exécution du travail de ce personnel pendant la durée des missions chez les Employeurs liés par la présente Convention Collectives sont régies par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur applicables au lieu de travail, en ce qui concerne limitativement, la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, l'emploi des femmes et des jeunes.

Les obligations afférentes à la Médecine du Travail sont, selon des modalités fixées par Décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la Médecine du Travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

Article II – 5 Essai professionnel

Toute embauche peut être précédée d'une épreuve préliminaire dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

Le temps passé sera payé au taux minimal de l'emploi s'il excède trois heures.

Article II – 6 Période d'essai

Toute embauche comporte une période d'essai fixée à :

- 2 semaines pour les salariés du niveau I,
- 1 mois pour les salariés des niveaux II et III,
- 2 mois pour les salariés des niveaux IV et V

de la classification en annexe.

Pour des raisons techniques, cette période pourra être prolongée d'une durée égale à condition que la durée totale de la période d'essai n'excède pas 90 jours. Cette prolongation doit être confirmée par un accord écrit.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut se séparer de l'autre sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai est d'une durée d'au moins un mois, et que la moitié de cette période a été effectuée, un délai de préavis réciproque est établi, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Il est de 10 jours pour les périodes d'essai d'un mois et de 15 jours pour les périodes plus longues.

Si l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié licencié en cours d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter 2 heures par jour pour recherche d'emploi. En accord avec l'employeur, il aura la possibilité de regrouper ces heures. Il ne pourra se prévaloir de cette disposition dès lors qu'il aura trouvé un nouvel emploi. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié qui aura trouvé un nouvel emploi pourra quitter l'entreprise sans observer le préavis et sans être redevable d'une indemnité à ce titre.

Article II – 7 Modification du Contrat de Travail

Toute modification du Contrat de Travail est régie par le Code du Travail et notamment par les articles :

- L 122-4 et suivants
- L 321-1 et suivants
- L 436-1 et suivants du Code du Travail.

Article II – 8 Changement de résidence

II – 8. 1 A l'initiative de l'employeur

En cas de changement significatif du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et entraînant un changement de domicile, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre de son ancienne à sa nouvelle résidence. Le remboursement porte sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint ou de son (sa) concubin (e) et des personnes fiscalement à charge avec lui. Ces frais sont, sauf accord contraire préalable, calculés sur la base du tarif SNCF en 2^{ème} classe.

Tous les défraiements concernant le changement de résidence, y compris ceux prévus au paragraphe précédent peuvent faire l'objet de négociations entre le salarié et l'employeur.

Le salarié bénéficiera d'un jour d'absence payé pour assurer son déménagement.

II – 8. 2 Pour convenance personnelle

En cas de changement de domicile pour convenance personnelle du salarié, celui-ci pourra bénéficier d'un jour d'absence non rémunéré.

Article II – 9 Promotion

En cas de vacance ou de création de postes, l'employeur fait appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ces postes.

Le salarié appelé à être promu peut être soumis à une période probatoire d'une durée équivalente à celle de la période d'essai pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Pendant cette période, sa rémunération sera au moins égale au minimum conventionnel du poste.

En cas de période probatoire non satisfaisante, l'employeur est tenu d'affecter le salarié soit à son ancien poste soit à un poste similaire assorti de son ancienne rémunération.

Article II – 10 Déplacements

Les conditions de déplacements sont réglées suivant les dispositions de l'Annexe 4 de la présente Convention.

TITRE III

PAIEMENT DES SALAIRES

TITRE III : PAIEMENT DES SALAIRES

Conformément à l'accord de mensualisation, la rémunération sera faite au mois et devra être, pour un horaire de travail effectif déterminé, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération sera réglée à date fixe.

Article III – 1 Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH)

Les RMH correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et dont un extrait figure en Annexes 5 et 6 de la présente Convention, seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue par la présente Convention Collective. Elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les RMH, 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, servent uniquement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article III – 2 Rémunérations Annuelles Garanties (RAG)

Des Rémunérations Annuelles Garanties seront négociées annuellement. Ces RAG déterminent, sauf garantie légale plus favorable, la rémunération annuelle brute au dessous de laquelle aucun salarié travaillant normalement, et selon son coefficient, ne pourra être rémunéré sur la base de la durée légale du travail, sous réserve des conditions spéciales concernant les salariés qui ont une aptitude physique réduite. (Voir Article I – 13 . 2).

Ces RAG ne serviront pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles englobent l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité (c'est-à-dire toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la Législation de la Sécurité Sociale) à l'exception des éléments suivants, limitativement :

- Prime d'ancienneté telle que prévue par la présente Convention Collective :
- Majoration pour travaux pénibles (dont travail posté), insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la présente Convention Collective,
- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole (notamment la majoration pour travail exceptionnel prévue à l'Article III-5 ci après).

En application de ce principe, les participations découlant de la Législation sur l'intéressement ou liées aux résultats de l'Entreprise et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui constituent des remboursements de frais et ne supportent pas de cotisations en vertu de la Législation de Sécurité Sociale, sont exclues de l'assiette de vérification.

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. Un barème de RAG figure en annexe.

Article III – 3 Heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires est réglé par les dispositions légales en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail, donnent lieu aux majorations aux taux en vigueur.

Le recours aux heures supplémentaires est libre dans la limite du contingent conventionnel ou légal.

Article III – 4 Repos compensateur

Des repos compensateurs pour heures supplémentaires seront accordés dans les conditions légales (Article L 212-5-1 du code du travail) et conventionnelles. Le nombre d'heures de repos porté au crédit du salarié sera mentionné sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Article III – 5 Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire, c'est-à-dire généralement le dimanche, bénéficient d'une majoration de 30 % s'ajoutant au salaire normal et aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article III – 6 Jours fériés

En application de l'Article L 222-1 du Code du Travail, les fêtes légales désignées ci après sont des jours fériés :

- le 1^{er} Janvier,
- le Lundi de Pâques,
- le 1^{er} Mai,
- le 8 Mai
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le 11 Novembre,
- le Jour de Noël.

Le chômage d'un jour férié ne doit pas entraîner une perte de rémunération.

Le 1^{er} Mai est, pour le salarié, un jour obligatoirement chômé et payé dans les conditions prévues par la Loi sous réserve des dispositions prévues à l'Article L 222-7 du Code du Travail.

Les heures de travail effectuées (entre 0 h et 24 h) un jour férié bénéficient d'une majoration de 50 % que ces heures soient exceptionnelles ou relevant d'un travail posté.

Article III – 7 Travail de nuit avec ou sans rotation de poste

Sans préjudice des dispositions plus favorables instituées par usage ou accord d'entreprise ou d'établissement, les heures travaillées la nuit entre 21 heures et 6 heures supportent une majoration de 15 % qui s'ajoute aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article III – 8 Indemnité de panier

III – 8. 1 Indemnité de panier de jour

Les salariés effectuant à la demande de la Direction un travail continu d'au moins 6 heures entre 6 heures et 21 heures, bénéficieront d'une indemnité dite de panier de jour dont le taux est fixé à une fois le montant du Minimum Garanti.

III – 8. 2 Indemnité de panier de nuit

Les salariés effectuant à la demande de la Direction un travail continu d'au moins 6 heures entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité dite de panier de nuit dont le taux est fixé à une fois et demie le montant du Minimum Garanti. »

Article III – 9 Equipes de fin de semaine

Dans le cadre de l'Article L 221-5-1 du Code du Travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur, après la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, autorisation de l'Inspecteur du Travail.

Les horaires ainsi établis ne pourront être suivis que par des salariés volontaires faisant déjà partie de l'entreprise, ou, à défaut, recrutés à cet effet. Les salariés affectés à un horaire réduit de fin de semaine ne pourront en aucun cas cumuler cet horaire avec un emploi à temps plein.

La durée maximale journalière de travail des équipes de fin de semaine pourra être portée à 12 heures.

Les majorations de rémunération destinées à compenser l'inconfort liée aux horaires réduits de fin de semaine ne pourront être inférieures à 50 % de la rémunération due pour une durée de travail équivalente effectuée suivant un horaire normal de l'entreprise.

Article III – 10 Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente Convention Collective et de ses Avenants, l'ancienneté à prendre en considération est celle résultant de la présence continue c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du Contrat de Travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce Contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des Contrats de Travail antérieurs avec le même employeur.

Article III – 11 Dispositions particulières

Les conditions dans lesquelles le ou les salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du 2^{ème} alinéa de l'Article 1-ter de la loi n° 68-1 du 2 Janvier 1968 sur les brevets d'invention, bénéficient d'une rémunération supplémentaire.

Article III – 12 Prime d’ancienneté

Les mensuels bénéficient d’une prime d’ancienneté dans les conditions ci après :

La prime d’ancienneté est calculée sur la base de la Rémunération Minimale Hiérarchique (RMH) aux taux respectifs de :

3 % après 3 ans d’ancienneté,	11 % après 11 ans d’ancienneté,
4 % après 4 ans d’ancienneté,	12 % après 12 ans d’ancienneté,
5 % après 5 ans d’ancienneté,	13 % après 13 ans d’ancienneté,
6 % après 6 ans d’ancienneté,	14 % après 14 ans d’ancienneté,
7 % après 7 ans d’ancienneté,	15 % après 15 ans d’ancienneté,
8 % après 8 ans d’ancienneté,	16 % après 16 ans d’ancienneté,
9 % après 9 ans d’ancienneté,	17 % après 17 ans d’ancienneté,
10 % après 10 ans d’ancienneté,	

Son montant varie proportionnellement à la durée de travail du mensuel. Elle doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Article III – 13 Médaille d’honneur du travail

A l’occasion de l’attribution de la médaille d’honneur du travail, il sera accordé aux nouveaux médaillés :

- un jour de congé payé, le jour de la remise de la médaille.
- une gratification égale à :
 - 60 fois le SMIC horaire pour la médaille d’argent (20 ans) ;
 - 90 fois le SMIC horaire pour la Médaille de vermeil (30 ans) ;
 - 150 fois le SMIC horaire pour la Médaille d’or (35 ans) ;
 - 200 fois le SMIC horaire pour la grande Médaille d’or (40 ans).

Au cas où le salarié n’a pas effectué, dans l’entreprise qui la lui délivre, la totalité du temps de travail lui donnant droit à l’attribution de la médaille, cette gratification sera calculée proportionnellement au temps passé dans cette entreprise. »

TITRE IV

CONGES

TITRE IV : CONGES

Article IV – 1 Congés payés

Les congés payés sont régis par la Législation en vigueur pour tout ce qui concerne :

- l'ouverture des droits,
- la durée,
- les modalités de prise des congés payés,
- l'indemnité de congés payés.

La période de congés payés s'étend du 1^{er} Mai au 31 Octobre de chaque année.

La 5^{ème} semaine, les congés pour ancienneté et les divers autres congés pour événements familiaux, peuvent être pris en dehors de cette période sans que l'intéressé puisse prétendre à majoration pour fractionnement.

Lorsque l'entreprise ferme pendant tout ou partie du congé principal, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois à l'avance et au plus tard le 1^{er} Mars de l'année considérée.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de départ de chaque salarié doit lui être communiquée au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de son congé ;

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Article IV – 2 Durée des congés payés

Chaque salarié ayant travaillé au moins un mois au cours de la période de référence (du 1^{er} Juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours) bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

A la durée ainsi fixée s'ajoute le congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans et 3 jours après 20 ans, 4 jours après 25 ans.

L'ancienneté s'apprécie au jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise.

Les jours fériés légaux ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux s'ajoutent aux congés ci-dessus.

Pour le calcul de la durée des congés payés, sont assimilés à un temps de travail effectif :

- les congés payés de la période précédente,
- les congés maternité,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- les congés de formation dans le cadre de la formation permanente continue,
- les périodes militaires,

- les périodes d'absence limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet,
- les périodes d'absence pour maladie, accident ou accident de trajet dans la limite de la durée de perception des indemnités prévues à l'Article V-2 ou dans la limite de deux mois pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté,
- les congés exceptionnels pour événements de famille,
- les repos compensateurs,
- le congé pour effectuer un bilan de compétence,
- le congé de formation des salariés investis des fonctions de conseillers du salarié,
- le congé accordé aux salariés candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale,
- les congés accordés aux Membres des Conseils des Prud'hommes pour participer à des stages de formation (10 heures par mois),
- les congés de représentation accordés aux salariés membres bénévoles d'une Association,
- le temps passé par les Conseillers Prud'hommes salariés et les Administrateurs salariés des Organismes de Sécurité Sociale, hors de l'entreprise, pour l'exercice de leurs fonctions,
- le temps passé hors de l'entreprise par un salarié pour participer à des réunions où il doit assurer la représentation d'Associations Familiales,
- le temps pour siéger aux Commissions traitant de l'emploi ou participer à des réunions de jurys d'examen.

Article IV – 3 Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence (1^{er} Juin / 31 Mai) et ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de prise des congés payés si l'intéressé avait continué à travailler normalement.

Article IV – 4 Maladie et congés payés

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé perçoit à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congés payés.

Si l'arrêt maladie intervient pendant le congé payé, celui-ci est considéré comme étant pris par l'intéressé qui touchera, en plus de l'indemnité de congés payés, les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

S'il reprend son travail avant le 31 Octobre, en fonction des nécessités techniques et économiques du moment, il pourra être décidé conjointement entre l'employeur et le salarié soit la prise effective du congé, soit la perception d'une indemnité compensatrice correspondante au congé auquel le salarié aurait pu prétendre ;

Article IV – 5 Fractionnement de congés payés

Au cas où les congés payés donnent lieu à fractionnement, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à 12 jours ouvrables comptés entre deux jours de repos hebdomadaire, et être attribuée pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période.

Si tout ou partie des 3^{ème} et 4^{ème} semaines de congés payés est pris en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre, il est dû, sauf accord contraire entre les parties :

- deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement si le nombre de jours de congés concerné est au moins égal à 6
- un jour si ce nombre est compris entre 3 et 5.

Article IV – 6 Congés exceptionnels pour évènements familiaux

Sur justifications, il sera accordé à tout salarié qui en fait la demande, des congés exceptionnels, non déductibles des congés payés prévus à l'Article IV – 2, à raison de :

- 6 jours ouvrables à l'occasion de son mariage,
- 1 " " à l'occasion du mariage d'un enfant,
- 3 " " à l'occasion de chaque naissance et de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 3 " " en cas de décès de son conjoint ou du concubin,
- 3 " " en cas de décès d'un enfant,
- 2 " " en cas de décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint,
- 2 " " en cas de décès d'un frère ou d'une soeur,
- 1,5 " " à l'occasion de la présélection militaire,

Sauf accord contraire avec l'employeur, les congés ci-dessus, qui sont des autorisations d'absence permettant de participer aux évènements auxquels ils se rapportent, doivent être pris à l'occasion de l'évènement.

En accord avec son employeur, le salarié pourra bénéficier d'un congé supplémentaire non payé.

Article IV – 7 Congé pour élever un enfant – Congé parental

Dans toute entreprise, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, a droit, pour élever son enfant, à un congé parental d'éducation ou à un travail à temps partiel, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Pour l'application du présent article, il y a lieu de se référer à l'article L 122-28-1 et suivants du Code du Travail.

Article IV – 8 Congé sabbatique

Conformément aux Articles L 122-32-17 et suivants du Code du Travail, le salarié qui justifie à la date de son départ de l'entreprise, d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, peut prétendre à un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 et 11 mois pendant laquelle son Contrat de Travail est suspendu. Toutefois, il ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise au cours des 6 années précédentes, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'une durée d'au moins 6 mois.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Article IV – 9 Congé pour création ou reprise d’entreprise

Le congé pour création ou reprise d’entreprise ou pour exercer des responsabilités de direction d’une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante par une personne physique est régi par les articles L 122-32-12 et suivants du Code du Travail.

A titre informatif, il est notamment prévu que le salarié qui crée ou reprend une entreprise ou qui exerce des responsabilités au sein d’une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante a droit, soit à un congé pendant lequel le contrat de travail est suspendu, soit à une période de travail à temps partiel au sens de l’article L 212-4-2 du code du travail.

La durée maximale de ce congé ou de cette période de travail à temps partiel est d’un an. Elle peut être prolongée d’au plus un an.

Le droit au congé ou à une période de travail à temps partiel est ouvert au salarié qui, à la date de prise d’effet de ce droit, justifie d’une ancienneté dans l’entreprise d’au moins vingt quatre mois, consécutifs ou non.

Ce droit ne pourra être exercé moins de trois ans après la précédente création ou reprise d’entreprise ou après le début de l’exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d’une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante.

Le traitement des demandes par l’employeur est soumis aux dispositions légales en vigueur.

A l’issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente. Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l’expiration du congé ».

Article IV –10 Congé de maternité

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l’accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales en vigueur (Articles L 122-26 et suivants du Code du Travail).

Article IV – 11 Congé des mères de famille

En application de l’Article L 223-5 du Code du Travail, toute femme de moins de 21 ans, bénéficie, en plus des 5 semaines de congés payés, d’un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n’excède pas 6 jours.

Article IV – 12 Congé individuel de formation

Tout salarié a le droit de s’absenter pendant les heures de travail afin de suivre, à son initiative et à titre individuel, une action de formation de son choix, distincte de celles comprises dans le plan de formation de l’entreprise.

Les actions de formation doivent permettre au salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Le salarié qui a été titulaire d'un contrat à durée déterminée peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un Congé Individuel de Formation (Art L 913-13 et suivants du Code du travail).

Ces congés de formation sont régis conformément aux dispositions des Articles L 931-1 et suivants et R 931-1 et suivants du Code du travail.

Article IV – 13 Congé pour soigner un enfant malade

Il est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical un congé non payé pour soigner un enfant malade.

TITRE V

MALADIE - ACCIDENT

TITRE V : MALADIE - ACCIDENT

Article V – 1 Incidence de la maladie ou de l'accident sur le Contrat de Travail

a) Cas général :

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du Contrat de Travail.

b) Nécessité de remplacement :

1) Absence pour maladie :

Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement est faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié perçoit une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur, et dans tous les cas, avant un délai de 6 mois à compter du jour d'entrée en maladie. Lorsque le salarié est licencié suivant la procédure légale et ceci après notification du remplacement, il bénéficie d'un droit de priorité de réengagement pendant un délai de 1 an à compter de la date de licenciement.

2) Absence pour maladie professionnelle et accident de travail :

Le sort du contrat de travail du salarié en accident du travail ou maladie professionnelle est régi par les articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

c) Maladie en cours de préavis :

Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

d) Maladie et congés payés :

Voir Article IV – 4 Maladie et congés payés.

Article V – 2 Indemnisation

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre visite éventuelle, pris en charge par la Sécurité Sociale et à condition d'avoir justifié dès que possible de son incapacité de travail, le salarié soigné sur le territoire métropolitain ou dans un Pays de la CEE, recevra pendant 45 jours la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et perçues effectivement par l'intéressé.

Pendant les 30 jours suivants le salarié perçoit la différence entre les $\frac{3}{4}$ de ses appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif est augmenté de 15 jours par période d'ancienneté de 5 ans, le temps d'indemnisation sur la base des $\frac{3}{4}$ des appointements nets est augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les indemnités qui pourraient être versées par un organisme de prévoyance sont également déduites mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur.

Les appointements à prendre en considération sont ceux qui auraient été versés à l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période d'absence considérée, c'est-à-dire à ceux correspondant à l'horaire pratiqué sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs arrêts de travail sont délivrés à un même salarié au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

La durée totale d'indemnisation d'un arrêt de travail à cheval sur deux années civiles ne peut excéder ces mêmes périodes. Dans ce cas, la durée d'indemnisation accordée, pour l'arrêt de travail à cheval, au cours de la nouvelle année civile, s'impute sur le crédit d'indemnisation dû au titre de cette nouvelle année.

Article V – 3 Prévoyance

V – 3 . 1 Mise en place

Six mois au plus tard après l'entrée en vigueur de l'avenant du 7 novembre 2006, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels ayant plus de six mois d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3e catégorie reconnue par la Sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,50 % du montant de la RMAG du mensuel classé au coefficient 215. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, pro rata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, existant dans l'entreprise.

Dans les établissements situés dans l'arrondissement d'Alès, l'employeur, s'il n'a pas déjà mis en place le régime de prévoyance prévu au présent article, sera tenu, jusqu'à la mise en place effective de ce régime et au plus tard pendant les six mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant du 7 novembre 2006, d'appliquer le dispositif d'indemnisation complémentaire pour maladie ou accident qui était prévu par l'article 49 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement d'Alès à la date de sa mise en cause.

V – 3 . 2 Dénonciation Partielle

Les dispositions de l'article V – 3 . 1 pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet des dépôts prévus par l'article L. 132-10 du code du travail dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

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

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires, employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions de l'article V – 3 . 1.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, l'article V – 3 . 1 cessera de plein droit de produire ses effets à l'expiration du préavis.

A l'expiration de ce délai, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions de l'article V – 3 . 1.»

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

TITRE VI : DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

Article VI – 1 Travail des femmes

a) Conditions de travail des femmes :

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, notamment par les Articles L 122-25 et suivants et L 234-1 et suivants du Code du Travail.

Il est notamment rappelé que l'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance du salarié à l'un ou l'autre sexe, pour toute mesure notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En cas d'inégalités professionnelles constatées entre hommes et femmes, des mesures de rattrapages sont prises par l'employeur en vue d'y remédier.

b) Conditions de travail particulières aux femmes enceintes :

Il est rappelé que la réglementation particulière aux femmes enceintes est définie par les Articles L 122-25 et suivants du Code du Travail.

La salariée en état de grossesse peut à son initiative ou à celle de l'employeur, être affectée de façon temporaire à un autre emploi si son état de santé médicalement constaté par le médecin du travail l'exige.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme constaté par le médecin du travail lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Les entreprises doivent prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3^{ème} mois de grossesse les sorties sont anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

La salariée en état de grossesse a droit à une pause de 10 minutes par demi journée de travail, sous réserve que son poste ne lui permette pas de s'arrêter pendant son travail. Cette pause doit être effective pour permettre à la salariée de se reposer, et ne doit pas être accolée aux sorties anticipées.

TITRE VII

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TITRE VII : SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article VII – 1 Service national

Les cas d'absence occasionnés par l'accomplissement du service national actif ou des périodes militaires ou par un appel ou rappel sous les drapeaux, sont réglés par les dispositions légales.

Article VII – 2 Préavis

En cas de résiliation du Contrat de travail et sauf cas de force majeure ou de faute grave, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- salariés du niveau I : 2 semaines
- salariés du niveau II et III : 1 mois
- salariés du niveau IV : 2 mois
- salariés du niveau V : 3 mois

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à 1 mois après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit 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 cette période.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnisation pour inobservation du préavis. Avant l'expiration de la moitié du délai congé, le salarié congédié peut en accord avec son employeur quitter l'entreprise dans les mêmes conditions.

Pendant la période du préavis effectué, le salarié est autorisé à s'absenter pour chercher un emploi :

- pendant 20 heures non rémunérées si la rupture est le fait du salarié,
- si la rupture est le fait de l'employeur,
 - 20 heures lorsque le préavis est de 2 semaines,
 - 50 heures par mois lorsque la durée est au moins égale à un mois.Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur pour bloquer ces heures d'absence en une ou plusieurs fractions, le salarié aura la possibilité d'utiliser à sa discrétion 4 demi-journées d'absence de 4 heures chacune soit par ½ journée, soit par une journée entière, sans toutefois que les 2 journées puissent être accolées. Cette possibilité est offerte sous réserve que le salarié ait informé son employeur de son absence 48 heures à l'avance. Les heures restantes seront réparties alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur, à raison de 2 heures par jour de travail.

Si, à la demande de l'employeur, le salarié n'utilise pas tout ou partie des heures qu'il lui sont accordées pour chercher un emploi, il perçoit à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

A partir du moment où il a trouvé un emploi, le salarié licencié ne peut plus se prévaloir des dispositions ci-dessus.

Article VII – 3 Indemnité de licenciement

Sauf en cas de faute de faute grave ou force majeure, il est alloué au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et licencié avant 65 ans, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixé comme suit :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- de 5 à 15 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté plus 1/10^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans (c'est-à-dire 3 mois de salaire plus 3/10èmes par année au-delà de 15 ans).

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ayant au moins 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois de salaire.

Si l'intéressé a déjà été licencié par l'entreprise, il y a lieu de prendre en compte la totalité de son ancienneté, mais de déduire la ou les indemnités déjà versées précédemment.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois de présence.

Lorsque cette indemnité excède trois mois d'appointements, le paiement du surplus peut être effectué, avec l'accord de l'intéressé, en plusieurs mois, à l'échéance de la date de la paie dans l'entreprise, par parts équivalentes à l'appointement mensuel du salarié.

Si un salarié est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment par le Médecin du Travail, l'employeur est tenu de respecter la procédure prévue à l'Article L 122-32-5 du Code du Travail.

Dans le cas où le licenciement du salarié est prononcé, la rupture du contrat de travail prévu à l'Article précédemment visé ouvre droit à une indemnité compensatrice de délai congé (Article L 122-8 du Code du Travail) ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est prévu à l'Article L 122-32-6 du Code du Travail.

Il est rappelé que les dispositions des deux précédents alinéas ne sont applicables qu'aux salariés concernés par la Section V – I- Titre II du Code du Travail, qui fixe les règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement qui sera due en vertu de la présente Convention Collective. Les mensuels ne pouvant prétendre à cette majoration sont énumérés à l'Article 37 de l'Accord National du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article VII – 4 Départ à la retraite

Le départ et la mise à la retraite sont régis par les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2003 à l'Accord National de la Métallurgie du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article VII – 5 Clause de non concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente d'informations qui pourraient porter préjudice à l'employeur que l'on quitte.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les informations qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de travailler dans une entreprise concurrente ; dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 2 ans et doit faire l'objet d'une clause dans le Contrat de Travail ou la lettre d'engagement prévoyant la zone géographique d'interdiction.

Cette interdiction a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle égale aux 4/10èmes de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours des trois derniers mois de présence dans l'entreprise.

L'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause de non concurrence, à condition de prévenir par écrit le salarié au plus tard dans le mois qui suit la notification de la rupture du Contrat de Travail.

TITRE VIII

DISPOSITIONS FINALES

TITRE VIII : DISPOSITIONS FINALES

La présente Convention Collective établie conformément à l'Article L 132-1 du Code du Travail est faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'Article L 132-10 du Code du Travail.

Les Organisations signataires de la présente Convention Collective s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la Législation en la matière.