

**AVENANT DU 7 NOVEMBRE 2006 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA
METALLURGIE DE NIMES DU 27 DECEMBRE 1999**

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Gard et de la Lozère représentée par Monsieur Philippe PATITUCCI agissant en qualité de Président, d'une part,

- les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie de Nîmes du 27 décembre 1999 désignée ci-après par l'expression « la convention collective ».

I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 :

L'intitulé de la convention collective est modifié comme suit :

« Convention Collective de la Métallurgie du Gard et de la Lozère. »

Article 2 :

Le dernier alinéa de l'article I – 1 (*Domaine d'application*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le champ d'application territorial est constitué par les départements du Gard et de la Lozère. »

Article 3 :

Après l'article I – 5 (*Commission Paritaire de Conciliation*) de la convention collective, il est ajouté un article I – 5 bis ainsi rédigé :

« 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 4 :

L'article I – 8 . 1 . b (*Congé Statutaire*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 5 :

L'article I – 8 . 1 . e (*Commissions Paritaires*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 consacré à leurs missions 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. »

Article 6 :

L'article I – 8 . 1 . f (*Permanent Syndical*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 7 :

Au 1er alinéa de l'article I – 10 . 2 (*Médecine du Travail*) de la convention collective, le membre de phrase « *par an* » est remplacé par le membre de phrase suivant : « *tous les deux ans* ».

AVENANT MENSUELS

Article 8 :

L'alinéa premier de l'avenant mensuels est rédigé comme suit :

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

II – EMBAUCHE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9 :

L'alinéa 3 de l'article II – 1 . 1 (*Postes vacants*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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. »

Article 10 :

I – A l'alinéa 2 de l'article II – 1 . 2 (*Contrat de travail*) de la convention collective, le membre de phrase « *dont un exemple figure en annexe 2 à la présente Convention* » est supprimé.

II – A l'alinéa 3 du même article, le membre de phrase « *dont un exemple de contrat de travail à durée déterminée figure en annexe 3* » est supprimé.

III – Les annexes 2 et 3 à la convention collective sont supprimées.

III – PAIEMENT DES SALAIRES

Article 11 :

I – Au premier alinéa de l'article III – 2 (*Rémunérations Annuelles Garanties*) de la convention collective, le membre de phrase « *l'horaire légal (actuellement 169 heures)* » est remplacé par le membre de phrase suivant :

« la durée légale du travail »

II – Au même alinéa du même article III – 2 de la convention collective, la référence à l'article « VI – 3 – 2 » est remplacée par la référence à l'article « I – 13 . 2 »

Article 12 :

L'alinéa 2 de l'article III – 3 (*Heures supplémentaires*) de la convention collective est rédigé comme suit :

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

Article 13 :

L'article III – 5 (*Travail exceptionnel le jour de repos hebdomadaire ou la nuit*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 14 :

L'article III – 7 (*Travail de nuit avec ou sans rotation de poste*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 15:

L'article III – 8 (*Indemnité de panier*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 16 :

L'article III – 13 (*Médaille d'honneur du travail*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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. »

IV – CONGES

Article 17 :

L'article IV – 9 (*Congé pour création d'entreprise*) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 ».

V – MALADIE – ACCIDENT

Article 18 :

Après l'article V – 2 (*Indemnisation*) de la convention collective, il est ajouté un article V – 3 ainsi rédigé :

« Article V – 3 : Prévoyance

Article 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.

Article 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.»

VII – SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 :

L'article VII – 4 (Départ à la retraite) de la convention collective est rédigé comme suit :

« 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 20 :

L'entrée en vigueur du présent avenant n'a ni pour objet, ni pour effet de remettre en cause les dispositions particulières plus favorables, instituées dans les entreprises, notamment par accord d'entreprise ou d'établissement, décision unilatérale, usage ou contrat de travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Les organisations signataires du présent avenant s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Article 21 :

Le présent avenant, établi en vertu des articles L 132-1 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L 132-2-2, IV, du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à Alès, le 7 novembre 2006
Sur 9 pages

Pour l'UIMM Gard Lozère

Pour la CFE – CGC

Pour la CGT- FO

Pour la CGT

Pour la CFTC

Pour la CFDT