

PARTIE IC

AVENANT "MENSUELS"

ARTICLE 1er : DOMAINE D'APPLICATION

Le présent Avenant règle les rapports entre les Employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise des deux sexes, d'autre part, des Entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente Convention Collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, les administratifs et techniciens et agents de maîtrise des deux sexes sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

ARTICLE 2 : ESSAI PROFESSIONNEL - PERIODE D'ESSAI

- Essai professionnel -

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, pour autant qu'il excède 4 heures, sera payé sur la base prorata - temporis de la rémunération effective garantie (R.A.G.). La durée de cet essai professionnel ne pourra excéder une journée.

L'Employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

- période d'essai -

La période d'essai sera :

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

Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I.

La période d'essai peut être prolongée une fois, si nécessaire, après accord écrit des parties.

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

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Toutefois l'employeur pourra signifier la rupture jusqu'au dernier jour de la période d'essai susvisée à charge pour lui de payer au salarié une indemnité égale au préavis prévu à l'alinéa ci-dessus.

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

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

ARTICLE 3 : EMBAUCHAGE

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

- la fonction, étant entendu que celle-ci pourra viser éventuellement plusieurs postes pour autant que ceux-ci soient exclusivement connexes ou complémentaires et visent à permettre au salarié d'être polyvalent.
- le niveau et l'échelon dans la classification, l'horaire de travail ;
- la rémunération effective garantie (R.A.G.) dudit emploi ;
- la rémunération réelle base horaire légal en vigueur;
- l'Etablissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus et pour autant qu'elle ait une incidence tangible et directe sur l'emploi et/ou sur la rémunération fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'Employeur et réglée comme telle.

ARTICLE 4 : PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'Employeur fera si possible appel de préférence aux mensuels employés dans l'Entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur la sécurité de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure, et sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 321-14 du Code du Travail.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent avec le salaire correspondant.

ARTICLE 5 : REMPLACEMENT PROVISOIRE

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement provisoire d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra, à partir du deuxième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 du douzième de la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure le remplacement provisoire.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés, dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilités occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme

ARTICLE 6 : BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette toutes les indications prévues par la législation avec notamment la référence à la Convention Collective applicable en Loir et Cher.

ARTICLE 7 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant dû à l'entreprise, attente de pièces ou

de matières, arrêt ou accident de machine, etc ...) le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé à son salaire effectif. En cas de coupure de courant indépendante de la volonté de l'employeur, les salariés ne pourront se prévaloir des dispositions ci-dessus, à l'exception de la première heure de coupure de courant qui sera payée par l'entreprise et sauf clauses particulières plus avantageuses existantes dans celle-ci.

Si la Direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise et prévoir, le cas échéant dans toute la mesure du possible, la récupération de toutes les heures perdues.

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en ANNEXE I D 1.

ARTICLE 9 :REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES - REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE

Les rémunérations minimales hiérarchiques, correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifiée, sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire effectif de travail et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier conformément à l'article 2 du 17 Janvier 1991 portant avenant à l'Accord National du 13 Juillet 1983.

Une rémunération effective garantie dénommée Rémunération Annuelle Garantie est instituée pour chacun des échelons et coefficient de la classification découlant de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifiée.

Cette garantie, annuelle, qui ne sert pas de base de calcul de la prime d'ancienneté ci-dessus visée, fera l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation par échelon ou coefficient d'une valeur nominale, en tenant compte des niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du Salaire Minimum de Croissance.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans ainsi que celui d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie de rémunération effective garantie (R.A.G.) pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'Accord National du 21 Juillet 1975 sous déduction ;

1 - En ce qui concerne le mensuel âgé de moins de 18 ans, des abattements prévus à l'article 13.

2 - En ce qui concerne le mensuel d'aptitude physique réduite de l'abattement prévu par les dispositions légales.

Pour le mensuel d'aptitude physique réduite, il est précisé que l'abattement prévu au 2 de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15, et qu'en tout état de cause il devra être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

Le barème de la prime d'ancienneté et de la Rémunération Annuelle Garantie (R.A.G.) ainsi que les modalités d'application de cette dernière, figurent à l' ANNEXE I D 2.

ARTICLE 10 : SALAIRES

Le travail au temps est celui effectué par un ouvrier sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

Le salaire minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur à la rémunération effective garantie (R.A.G.) de l'échelon prévu en ANNEXE I D 2.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer au salarié d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux effectif garanti de son échelon.

ARTICLE 11 : PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois* pour un horaire hebdomadaire de 39 Heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de l'horaire légal par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

ARTICLE 12 : COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

En cas de contestation à caractère individuel et de façon exceptionnelle, l'intéressé pourra demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paye.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

ARTICLE 13 : SALARIES AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la loi, en particulier il est rappelé que les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés plus de 4H 30 consécutivement ni plus de huit heures par jour.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du Code du travail.

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

En dehors des cas prévus au précédent paragraphe, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification, ont la garantie de la rémunération effective garantie (R.A.G.) de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans -----	17 à 18 ans -----
. à l'embauchage	10 %	5 %
. à partir de 6 mois de pratique dans L'établissement	5 %	0 %

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 17 des "DISPOSITIONS GENERALES"

de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle.

ARTICLE 14 : ANCIENNETE

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le 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.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même Entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'Employeur, même dans une autre Entreprise.

ARTICLE 15 : PRIME D'ANCIENNETE

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après, et dont le barème figure à l' ANNEXE I D 2.

la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- . 3 % après 3 ans d'ancienneté
- . 4 % après 4 ans d'ancienneté.
- . 5 % après 5 ans d'ancienneté.
- . 6 % après 6 ans d'ancienneté.
- . 7 % après 7 ans d'ancienneté.
- . 8 % après 8 ans d'ancienneté.
- . 9 % après 9 ans d'ancienneté.
- . 10 % après 10 ans d'ancienneté.
- . 11 % après 11 ans d'ancienneté.
- . 12 % après 12 ans d'ancienneté.
- . 13 % après 13 ans d'ancienneté.
- . 14 % après 14 ans d'ancienneté.
- . 15 % après 15 ans d'ancienneté.

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

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

ARTICLE 16 : MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- . 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires.
- . 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième heure.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'Employeur et le mensuel.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

ARTICLE 17 : MAJORATION D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL UN JOUR FERIE

Les heures effectuées un jour férié seront majorées de 50 %.

ARTICLE 18 : MAJORATIONS D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité - et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, travaillant huit heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, ou l'anticiperont avant 6 heures, pour toutes les heures de travail - quel que soit leur nombre - effectuées après 22 heures ou avant 6 heures.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux salariés travaillant en horaire réduit de fin de semaine, en application des dispositions de l'ordonnance du 16 Janvier 1982 et de l'article 20 de l'Accord National du 23 Février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques.

ARTICLE 19 : INDEMNITE DE PANIER

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux figure en ANNEXE I D 2 au présent avenant. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé huit heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures, ou l'auront anticipé d'une heure avant 6 Heures.

ARTICLE 20 : MAJORATION D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du taux horaire effectif, base 39 heures, de l'intéressé.

Cette prime d'incommodité pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

ARTICLE 21 : PAUSE PAYEE

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux effectif garanti, base 39 heures, sera accordée pour une pause située pendant le poste ou reportée en fin de poste aux choix de l'employeur :

1°) Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

2°) Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

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

ARTICLE 22 : INDEMNITES D' EMPLOI

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les Entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le titre IV de l'Accord du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres, dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque Etablissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste après avis du médecin du travail.

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après consultation du médecin du travail et consultation du CHSCT, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, un avis motivé sera demandé au médecin du travail et il lui sera laissé le soin de procéder à une enquête approfondie auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage de la rémunération effective garantie (R.A.G.) du salarié intéressé.

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

ARTICLE 23 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.

Conformément aux articles L 140-2 et suivants et des articles R 140-1 et suivants du Code du Travail, les Entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 17 des Dispositions Générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau, l'échelon et le salaire prévus par la présente Convention Collective.

ARTICLE 24 : TRAVAIL DES FEMMES

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes:

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les Entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause spécifique, soit d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122-25-1 du Code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1% en cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi (jusqu'à son départ en congé de maternité).

2% en cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3% en cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1% seront appliquées.

ARTICLE 25 : CONGES DE MATERNITE

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'Entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'Employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

ARTICLE 26 : CONGE PARENTAL D' EDUCATION - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1°) Pendant la période de trois (3) ans qui suit l'expiration du congé de maternité et dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant, ou dans les trois ans de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, a droit, sous réserve des dispositions de l'article L 122-28-4 du Code du Travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5^e de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 Heures hebdomadaires.

2°) Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ci-dessus visé au 1°) ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période de trois ans définie à l'alinéa précédent quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

3°) Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du 1°) du présent article.

4°) Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux (2) mois au moins avant le début du congé parental ou d'activité à temps partiel.

5°) Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

6°) En tout état de cause pendant la période d'activité à temps partiel, ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord express et écrit de l'employeur.

7°) En cas de décès de l'enfant, de diminution importante des ressources du ménage ou de force majeure :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial.

- le salarié exerçant son activité à temps partiel, pour élever un enfant a le droit, de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

8°) A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9°) Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congé ou d'aménagement de la période d'activité à temps partiel, plus favorables découlant de dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

10°) Dans les entreprises occupant habituellement moins de cent salariés, l'employeur pourra refuser au (à la) salarié(e) le bénéfice des présentes dispositions s'il estime, après avis du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à temps partiel auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précisera le motif du refus et le portera à la

connaissance du (de la) salarié(e), soit par lettre remise en mains propres contre décharge soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
A défaut de réponse dans les trois semaines qui suivent la présentation de la lettre recommandée visée à l'alinéa 3 du présent article, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

ARTICLE 27 : JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L 222-1 du Code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

ARTICLE 28 : CONGES PAYES

Des congés payés seront attribués aux mensuels dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur. (L 223-1 et suivants du Code du travail)

Sauf dispositions légales contraires, la période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 31 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

A la durée du congé ainsi fixée s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du Travail sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accolés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L 223-8 du Code du travail.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il

pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des premiers alinéas du présent article. S'il reprend son travail après le 31 octobre, le congé pourra cependant être pris en jours avec l'accord de l'employeur compte tenu de la charge de travail à cette époque, à défaut d'accord de l'employeur il lui sera versé une indemnité compensatrice.

Lorsque l'Entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'Employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

ARTICLE 29 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les mensuels auront droit, sur justification, aux autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées pour événements de famille prévus ci-dessous :

Après six mois d'ancienneté

- . Mariage du salarié : 1 semaine

Sans condition d'ancienneté :

- . Mariage du salarié : 4 jours
- . Mariage d'un enfant : 1 jour

- . décès du conjoint - d'un enfant : 3 jours
- . décès du père, de la mère : 2 jours
- . décès du frère, de la soeur : 1 jour
- . décès d'un beau-parent : 1 jour
- . décès d'un beau-frère ou d'une belle soeur..... : 1 jour
- . décès d'un grand parent..... : 1 jour

Sous réserve de production par le salarié d'un certificat de concubinage, il sera accordé pour le décès d'un concubin le même nombre de jours d'absence que pour le décès d'un conjoint.

Un jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès pour une distance supérieure à 200 km aller (400 km aller-retour) sur justificatif.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Les périodes d'absence ci-dessus devront immédiatement précéder - entourer ou immédiatement suivre l'évènement générateur de l'absence.

Les événements ci-dessus intervenant pendant une période de suspension du contrat ne donnent pas lieu à un report d'absence, hormis le mariage du salarié, si ce dernier survient pendant une période de congés payés, dans ce seul cas le report a lieu immédiatement après cette période de congés payés.

ARTICLE 29 - A - AUTORISATION D' ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et à condition que l'enfant soit âgé de moins de 12 ans, un congé dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, dont 9 jours non rémunérés et deux demi-journées payées. L'absence visée à l'alinéa 1er est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

ARTICLE 30 : SERVICE NATIONAL

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

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son Employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'Employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'Entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer cette période militaire n'entraîne pas l'augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Si tel était le cas, le réserviste verrait son salaire maintenu sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, précédent immédiatement sa période de réserve, ou sur la base de l'horaire pratiqué pendant son absence si celui-ci venait à baisser pour des raisons, soit de diminution ou de suppression d'heures supplémentaires, soit de diminution de l'horaire pour des raisons de baisse d'activité et/ou de chômage technique.

Sélection prémilitaire

Sur justification, et dans la limite de trois jours, l'absence du salarié pour sélection prémilitaire ne pourra pas entraîner une diminution de sa rémunération. Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

ARTICLE 31 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié sous 3 jours ouvrés sauf en cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

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

Pendant 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération. Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5

ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

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

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

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

Pour un même arrêt, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées même si celui-ci est à cheval sur deux années civiles, en vertu du principe que le congé maladie doit s'analyser à la fois par année et par arrêt de travail.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

ARTICLE 32 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L' ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'Employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 33 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de congédiement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture du contrat de travail.

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L 122-14 et suivants du code du travail.

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie, l'Employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il conviendra dans ce cas de se reporter aux dispositions des articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 33 : PREAVIS

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

- . deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classe au niveau I ;
- . un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III ;
- . deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- . trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

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

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.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son Employeur, quitter l'établissement avant l'expiration

du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son Employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'Accord National du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

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

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

ARTICLE 34 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'Entreprise et fixée comme suit :

- . à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- . à partir de cinq années d'ancienneté : un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'Entreprise.

. pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté : il sera ajouté, au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 14. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même Employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc...

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

ARTICLE 35 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIES AGES D' AU MOINS 50 ANS

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans bénéficieront conformément, à l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'Emploi, d'une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement à l'exception :

. du salarié acceptant un reclassement à l'aide de son employeur,

. du salarié âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er Janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement,

. du salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc ...)

. du salarié qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un salarié âgé d'au moins 50 ans ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 1er janvier 1990 relative à l'assurance-chômage et par l'avenant n° 1 du 6 avril 1990 à l'accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance-conversion.

ARTICLE 36 : DEPART A LA RETRAITE

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 31 du présent Avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'Employeur, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'Entreprise à :

. 1/10ème de mois par année	de 2 à 10 ans d'ancienneté
. 1 mois 1/2 après	10 ans d'ancienneté
. 2 mois après	15 ans d'ancienneté
. 2 mois 1/2 après	20 ans d'ancienneté
. 3 mois après.....	25 ans d'ancienneté
. 3 mois 1/2 après	30 ans d'ancienneté
. 4 mois après	35 ans d'ancienneté

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 14 du présent Avenant.

Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité lors de la rupture d'un contrat conclu antérieurement avec le même Employeur, l'ancienneté prise en considération à

l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement telle que définie à l'article 34 ci-dessus.

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

ARTICLE 36 BIS : MISE A LA RETRAITE AVANT 65 ANS

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

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

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

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

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite,

sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

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

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 33 ci-dessus.

ARTICLE 37 : DEPLACEMENTS

L'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement doit être pris en considération pour tout le personnel non cadre.

ARTICLE 38 : CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu à la demande de l'employeur et imposant un changement de résidence, intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur, et réglée comme tel. L'absence de réponse sera considérée comme un refus.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau domicile. Le remboursement portera sur les frais de

déménagement ainsi que sur les frais de déplacement y afférents de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux sans possibilité de cumul avec toute autre indemnité ayant le même objet.

Les conditions de rapatriement, en cas de période d'adaptation non probante des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

ARTICLE 39 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une Entreprise concurrente de renseignements provenant de l'Entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une Entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une Entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement, ou dans les avenants.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux Entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

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

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail, en cas de licenciement, et au plus tard à la fin du préavis, effectué ou non, en cas de démission.

ARTICLE 39 bis – INVENTIONS DE SALARIES

Conformément aux articles L 611-7 et suivants et R 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle, lorsque les fonctions du salarié comportent une mission inventive, les inventions découvertes dans l'exercice de ces fonctions appartiendront à l'entreprise.

Le salarié devra alors procéder à toutes les formalités et démarches qui pourront être nécessaires pour faire reconnaître la propriété de l'entreprise et permettre à celle-ci d'obtenir les brevets ou autres droits de propriété qui pourraient en résulter.

Dans ce cadre, l'entreprise accordera au salarié, à l'occasion de cette invention, une prime supplémentaire unique égale à 10% du salaire mensuel.

Les autres inventions demeurent la propriété du salarié.

Cependant, lorsque l'invention du salarié aura été faite :

Soit dans le domaine d'activité de l'entreprise.

Soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise.

Soit par l'utilisation de données procurées par l'entreprise, l'entreprise pourra se voir attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention du salarié moyennant un juste prix conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que les litiges qui pourraient survenir dans ce domaine entre salariés et employeurs doivent être soumis, conformément à la loi au Tribunal de Grande Instance du siège de l'entreprise.

ARTICLE 40 : APPRENTISSAGE

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié par l'accord national du 25 février 2003 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'ANNEXE I D 3 au présent Avenant.

ARTICLE 40 BIS – FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et principalement par celles de l'accord national du 20 Juillet 2004 relatif à la formation professionnelle dans la Métallurgie

ARTICLE 41 : DATE D'APPLICATION

L'Avenant "Mensuels" à la présente Convention Collective sera, conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.