

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES
DE LA HAUTE-MARNE ET DE LA MEUSE**

AVENANT DU 10 MAI 2001

Entre

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Haute-Marne et de la Meuse - Comité des Industries Métallurgiques et Connexes, représenté par Messieurs André ROBERT-DEHAULT et Jean-Claude RYLKO,

d'une part,

Et

Les Unions Départementales de la Haute-Marne et de la Meuse de la

CFE/CGC représentées par Monsieur Jean MALOLEPSZY

C.F.T.C. représentées par Monsieur Jean MAULANDRE

C.G.T./F.O. représentées par Monsieur Hervé GUILLEMIN

d'autre part

.../...

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

L'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation a été modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998.

En conséquence, l'article 229 de la Convention Collective de Travail des Industries Métallurgiques et Connexes de la Haute-Marne et de la Meuse est modifié.

Ancienne rédaction de l'article 229 de l'avenant mensuel

DEPART A LA RETRAITE

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans. Le maintien en activité d'un mensuel au-delà de cet âge ne peut résulter que de l'accord de l'intéressé et de son employeur, à défaut de cet accord, la cessation d'activité du mensuel âgé de 65 ans ne constitue ni un congédiement ni une démission.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés comme suit :

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

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

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

La durée des services s'apprécie comme il est précisé à l'article 233 du présent avenant, sans tenir compte des services effectués après l'âge de 65 ans.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance de deux semaines en cas de départ du fait du salarié et de deux mois en cas de départ du fait de l'employeur.

L'indemnité de fin de carrière qui n'est pas une indemnité de congédiement n'entraînera pas de réduction des arrérages de la retraite complémentaire (article 31. par. 1 du règlement de l'U.N.I.R.S.).

.../...

Les dispositions de l'article 229 de l'avenant mensuel sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

DEPART A LA RETRAITE

Article 229

- 1 - L'âge de la retraite est fixé à 65 ans. Le maintien en activité d'un mensuel au-delà de cet âge ne peut résulter que de l'accord de l'intéressé et de son employeur, à défaut de cet accord, la cessation d'activité du mensuel âgé de 65 ans ne constitue ni un congédiement ni une démission.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés comme suit :

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

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

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

La durée des services s'apprécie comme il est précisé à l'article 233 du présent avenant, sans tenir compte des services effectués après l'âge de 65 ans.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance de deux semaines en cas de départ du fait du salarié et de deux mois en cas de départ du fait de l'employeur.

L'indemnité de fin de carrière qui n'est pas une indemnité de congédiement n'entraînera pas de réduction des arrérages de la retraite complémentaire (article 31. par. 1 du règlement de l'U.N.I.R.S.).

.../...

- 2 - Mise à 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 quatre 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.

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 au paragraphe 1 ci-dessus.

.../...

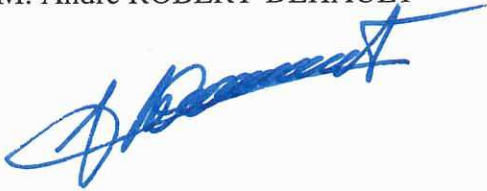
ARTICLE 2

Le présent avenant, établi conformément à l'article L 132-1 du code du travail, est fait 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.

Fait à Saint-Dizier, le 10 mai 2001.

Pour le C.I.M.C,

M. André ROBERT-DEHAULT

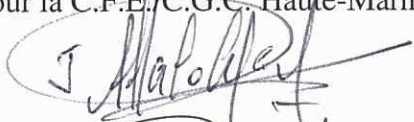


Pour le C.I.M.C,

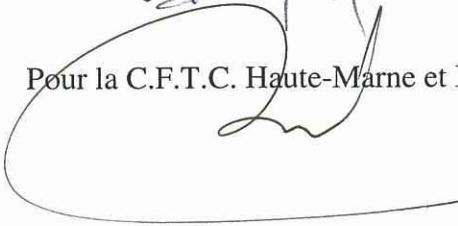
M. Jean-Claude RYLKO



Pour la C.F.E./C.G.C. Haute-Marne et Meuse



Pour la C.F.T.C. Haute-Marne et Meuse



Pour la C.G.T./F.O. Haute-Marne et Meuse

