

AVENANT "MENSUELS"

----- SOMMAIRE

Articles		Pages
1	CHAMP D'APPLICATION	1
	CONTRAT DE TRAVAIL	
2	Essai professionnel	1
3	Période d'essai	1
4	Embauchage	2
5	Vacance de poste - Promotion	2
6	Changement de résidence	3
	EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	
7	Ancienneté dans l'entreprise	3
8	Travail des mécanographes	3
8 bis	Conditions d'emploi des femmes enceintes	4
9	Remplacement provisoire	4
10	Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	4
11	Jours fériés	5
12	Déplacements	5
13	Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques	5
	REMUNERATIONS	
14	Rémunérations minimales hiérarchiques	6
14	Garanties de rémunération effective	6
15	Paiement au mois	8
16	Prime d'ancienneté	8
17	Majorations pour heures supplémentaires	9
18	Majoration pour travail en équipes successives	9
19	Indemnité pour travail en équipes successives	10
20	Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche	10
21	Indemnités d'emplois	11
22	Indemnité de panier	11
23	Indemnités diverses	12
24	Bulletin de paye	12
25	Communication des éléments du salaire	13

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

26	Congés payés annuels	13
27	Absences exceptionnelles pour évènements de famille	15
28	Indemnisation des absences pour maladie	16
29	Indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	16
30	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	17
31	Congé de maternité	18
31 bis	Congé spécial pour soigner un enfant malade	18
32	Congé post-natal	18
32 bis	Congé parental	19
33	Service national	19

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

34	Préavis	20
35	Indemnité de licenciement	21
36	Départ à la retraite	22
37	Clause de non concurrence	23
38	BREVETS D'INVENTION	24
39	DATE D'APPLICATION	24

AVENANT "MENSUELS"

Index alphabétique

Articles		Pages
-A-		
27	Absences exceptionnelles pour évènements de famille	15
7	Ancienneté dans l'entreprise	3
-B-		
38	Brevets d'invention	24
24	Bulletin de paye	12
-C-		
1	Champ d'application	1
6	Changement de résidence	3
13	Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques	5
37	Clause de non concurrence	23
25	Communication des éléments du salaire	13
8 bis	Conditions d'emploi des femmes enceintes	4
31	Congé de maternité	18
32 bis	Congé parental	19
26	Congés payés annuels	13
32	Congé post-natal	18
31 bis	Congé spécial pour soigner un enfant malade	18
-D-		
39	Date d'application	24
36	Départ à la retraite	22
12	Déplacements	5
-E-		
4	Embauchage	2
2	Essai professionnel	1
-G-		
14	Garanties de rémunération effective	6

-I-

30	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	17
29	Indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	16
28	Indemnisation des absences pour maladie	16
35	Indemnité de licenciement	21
22	Indemnité de panier	11
19	Indemnité pour travail en équipes successives	10
21	Indemnités d'emplois	11
23	Indemnités diverses	12

-J-

11	Jours fériés	5
----	--------------	---

-M-

18	Majoration pour travail en équipes successives	9
20	Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche	10
17	Majorations pour heures supplémentaires	9

-P-

15	Paiement au mois	8
3	Période d'essai	1
10	Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	4
34	Préavis	20
16	Prime d'ancienneté	8

-R-

9	Remplacement provisoire	4
14	Rémunérations minimales hiérarchiques	6

-S-

33	Service national	19
----	------------------	----

-T-

8	Travail des mécanographes	3
---	---------------------------	---

-V-

5	Vacance de poste - Promotion	2
---	------------------------------	---

AVENANT "MENSUELS"

-oOo-

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 -

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Essai professionnel

Article 2 -

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au niveau de la rémunération minimale hiérarchique s'il n'est pas suivi d'un contrat d'embauche, - au salaire effectif d'embauche s'il est suivi d'un contrat d'embauche.

Période d'essai

Article 3 -

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II, et de deux semaines pour les autres mensuels.

Elle pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

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

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié 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 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.

Au cas où l'emploi postulé donnerait lieu à un examen préalable à la période d'essai, le temps passé sera payé sur la base du salaire de l'emploi postulé.

Embauchage

Article 4 -

Tout engagement sera confirmé par une lettre stipulant :

- la classification et l'appellation de l'emploi ;
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi (base horaire légal) ;
- les appointements réels ;
- l'Etablissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- la date effective d'embauche ;
- la période d'essai ;
- l'horaire effectivement pratiqué à la date d'embauche ;
- la Convention Collective applicable à l'Etablissement.

Le lettre d'engagement devra en outre indiquer les éléments d'identification de l'employeur qui doivent figurer sur le bulletin de paye.

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

Pour le cas où il résulterait un désaccord entre les deux parties, la plus diligente saisira le ou les délégués du personnel dans le cadre de la mission qui leur est reconnue par les textes en vigueur.

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.

Vacance de poste - Promotion

Article 5 -

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera 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 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cet effet les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

Dans le cas où l'essai ne serait pas satisfaisant, le mensuel pourra se représenter pour un nouvel essai dans les six mois. En cas d'échec, il sera maintenu dans l'emploi antérieur.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cette période d'essai ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié bénéficierait d'une priorité de réemploi dans l'ancien poste, ou à défaut dans un poste équivalent, sans perte de salaire, par rapport à la situation avant la période d'essai. La réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Changement de résidence

Article 6 -

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle. L'employeur devra tout mettre en oeuvre pour faciliter le reclassement de l'intéressé dans une autre entreprise ; il devra en particulier informer sa chambre syndicale.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave du mensuel ainsi déplacé, devront être précisées lors de sa mutation.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ancienneté dans l'entreprise

Article 7 -

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue qui sert à déterminer l'ancienneté, le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat 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 tenu compte également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave, ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

Travail des mécanographes

Article 8 -

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de 15 minutes le matin, et une de 15 minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Conditions d'emploi des femmes enceintes

Article 8 bis -

Les salariées enceintes bénéficieront d'un temps de pause, sans réduction de leurs appointements, à partir du 3ème mois de leur grossesse. Cette pause sera d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, suivant l'organisation du travail. A partir du 7ème mois de grossesse cette pause sera portée soit à une demi-heure le matin et une demi-heure l'après midi soit une heure le matin ou l'après-midi suivant l'organisation du travail.

Toutefois, ce temps de pause s'impute sur les arrêts règlementaires déjà existants, à l'exception de l'arrêt prévu pour le travail en équipes successives.(art 19).

Il est recommandé aux Etablissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel. Elles seront notamment autorisées à sortir cinq minutes plus tôt que l'heure normale, le midi et le soir, sans réduction de leur salaire, à partir du 3ème mois de leur grossesse.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien de ses appointements effectifs antérieurs jusqu'à son départ en congé de maternité.

Les dispositions visant l'affectation temporaire à un autre emploi de la salariée, en état de grossesse qui concernent d'autres situations non réglées par le précédent alinéa, sont prévues dans l'article L. 122-25-1 du Code du Travail.

Remplacement provisoire

Article 9 -

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement provisoire d'un poste supérieur pendant une période continue ou non, supérieure à trois mois au cours des 12 mois qui ont suivi le début de son premier remplacement recevra, à partir du 4ème mois et pour les trois mois pendant lesquels le remplacement a été assuré une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre la rémunération minimale hiérarchique correspondant à son coefficient, et la rémunération minimale hiérarchique du coefficient du mensuel dont il assure le remplacement provisoire.

Pour les périodes discontinues, ne seront comptabilisés que les remplacements d'une durée minimale d'une journée.

Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

Article 10 -

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc..), le temps passé sur le lieu du travail lui est payé à son taux réel.

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 après information du CE ou à défaut des DP sans avoir à respecter les procédures légales et règlementaires de convocation.

Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise, ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Jours fériés

Article 11 -

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

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

Dans les établissements qui en raison de la nature de leur activité ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai auront droit en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les heures de travail qui seraient effectuées exceptionnellement un jour férié autre que le 1er mai, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Cet avantage ne se cumule pas avec ceux prévus à l'article 20, Avenant Mensuels, ou avec ceux prévus éventuellement par accord d'entreprise ou usage.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage ou de surveillance, au personnel travaillant dans le cadre d'un horaire réduit de fin de semaine ou selon un cycle continu.

Déplacements

Article 12 -

Les conditions de déplacements sont réglés par l'Accord National du 26 Février 1976, qui figure en annexe à l'Avenant "Mensuels" de la présente Convention Collective.

Pour couvrir les risques d'accident au cours de déplacements pour les besoins du service en cas d'utilisation occasionnelle par un salarié de son véhicule personnel en accord avec son employeur, ce dernier devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurances de ce salarié.

Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques

Article 13 -

La classification professionnelle des mensuels et les coefficients hiérarchiques figurent en annexe au présent Avenant de la Convention Collective.

REMUNERATIONS

Rémunérations minimales hiérarchiques et garanties de rémunération effective

Article 14 -

Accord du 19 avril 1991

-A-

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont fixées par accord collectif pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 16 du présent avenant.

Elles sont réexaminées annuellement.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues respectivement par l'accord national du 7 mai 1980 et l'avenant spécifique à certaines catégories de mensuels du 7 octobre 1974.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques figureront en annexe au présent avenant.

-B-

Garanties de rémunération effective

1/ Fixation de garanties de rémunération effective

Il est institué une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 16 du présent avenant.

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

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

Les valeurs retenues devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques et des salaires dans la branche au niveau du département. Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant et figureront en annexe au présent avenant.

2/ Bénéficiaires

Les garanties de rémunération effective sont applicables aux "mensuels" définis à l'article 1 du présent avenant.

La garantie de rémunération effective des mensuels, âgés de moins de 18 ans et des mensuels d'aptitude physique réduite, subira les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions légales et conventionnelles, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

3/ Application des garanties de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté prévue à l'article 16 de l'avenant "Mensuels".
- majorations d'inconvénients, pour travail exceptionnel un jour férié, prévues à l'article 11 de l'avenant "Mensuels".
- majorations d'inconvénients prévues à l'article 18 de l'avenant "Mensuels".
- majorations d'inconvénients pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche, prévues à l'article 20 de l'avenant "Mensuels".
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues à l'article 21 de l'avenant "Mensuels".
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'informations seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Les garanties de rémunération effective seront adaptées prorata temporis lorsqu'interviendra en cours d'année un embauchage, un départ de l'entreprise, un changement de classification ou une absence ne donnant pas lieu au maintien intégral de la rémunération par l'entreprise.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même de façon intégrale et exclusive, la totalité de la rémunération, par exemple lors d'indemnités complémentaires (maladies, accident du travail, chômage partiel, etc...) ne seront pas prises en compte et les garanties de rémunération effective seront alors adaptées en proportion des périodes effectivement travaillées dans l'année.

Paie au mois

Article 15 -

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

La rémunération réelle mensuelle sera calculée sur la base de la durée hebdomadaire de travail multipliée par 52 et divisée par 12. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul.

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

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

Prime d'ancienneté

Article 16 -

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

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, et son calcul est fait en fonction de la rémunération minimale hiérarchique du coefficient correspondant, aux taux respectifs de :

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

- 14 % " 14 "
- 15 % " 15 "

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 devra figurer à part sur le bulletin de paye.

Majorations pour heures supplémentaires

Article 17 -

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail 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, ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié placé au cours de l'horaire habituel.

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

Il sera fait application également des repos compensateurs prévus par la législation en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Par dérogation à cette règle, le mensuel n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice de la majoration des heures supplémentaires qu'il aurait accompli normalement s'il avait travaillé toute la semaine, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui y compris la journée de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de la loi.

Majoration pour travail en équipes successives

Article 18 -

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 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 20% de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Cette prime d'inconfort 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.

Cette majoration ne se cumule pas avec tout autre avantage tel que la récupération en temps de travail prévu éventuellement dans les entreprises.

Indemnité pour travail en équipes successives

Article 19 -

Dans les cas fixés ci-après, et sans qu'il puisse y avoir réduction des avantages supplémentaires acquis, il sera observé, pour les mensuels, une demi-heure d'arrêt payée au taux effectif :

1/ pour ceux 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/ pour ceux 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 ;

3/ lorsque l'organisation du travail comporte deux ou trois équipes successives de huit heures ou plus chacune.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à 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 du four, etc.....

Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

Article 20 -

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, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 20 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux salariés qui après avoir travaillé 10 heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 22 heures.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 30 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les majorations ci-dessus et celles prévues pour le travail organisé par équipes successives, ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente Convention. En cas de modifications ou d'abrogation de ces dernières, les

présentes clauses cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

Ces majorations ne se cumulent pas avec tout autre avantage tel que la récupération en temps de travail prévu éventuellement dans les entreprises.

Indemnités d'emplois

Article 21 -

Les rémunérations minimales hiérarchiques et la classification annexée au présent Avenant tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

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

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 établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail, en entraînera la révision ou la suppression.

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

Indemnité de panier

Article 22 -

Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de panier, dont le taux est fixé à 1 h 30 de la rémunération minimale hiérarchique de l'O1 coefficient 140, tel qu'il sera défini dans le barème des rémunérations minimales hiérarchiques de la Convention Collective.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Indemnités diverses

Article 23 -

Tout mensuel non soumis à un contrat particulier ou aux dispositions de l'article 8 de l'accord du 7/10/1974, rappelé inopinément avec un préavis inférieur à 24 heures, en dehors de son horaire normal, de l'extérieur à l'usine, pour exécuter un travail quelconque, aura droit au paiement d'une indemnité de déplacement, dont le montant est fixé forfaitairement à une heure de salaire effectif au taux normal, sans majoration.

Bulletin de paye

Article 24 -

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant, de façon nette, les mentions prescrites par l'article R. 143-2 du Code du Travail et précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- le nom et les prénoms de l'intéressé ;
- l'appellation de son emploi, son niveau, son échelon et son coefficient correspondant ;
- la rémunération minimale hiérarchique ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail - au temps et au rendement - auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal, et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée ;
- la nature et le montant de la rémunération nette ;
- le montant total de la rémunération du travail en distinguant d'une part les cotisations ouvrières et patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- l'intitulé de la Convention Collective applicable au salarié ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;
- la mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

Communication des éléments du salaire

Article 25 -

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

- le nombre d'heures au temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures au rendement ;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

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

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés annuels payés

Article 26 -

En application de la réglementation en vigueur actuellement, les congés payés sont fixés comme suit.

Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 30 jours ouvrables pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée totale du congé ainsi fixé inclut tous les congés supplémentaires. Trois exceptions à ce principe sont prévues par l'article L. 223-5 du code du travail relatif aux jeunes mères de famille, l'article L. 223-8 concernant le fractionnement des congés payés et l'article L. 223-3 relatif aux congés supplémentaires non payés des jeunes travailleurs.

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 28 du présent Avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

Suivant accord du 15 juin 1966, les congés d'une durée supérieure à 18 jours ouvrables, pourront, en accord avec les salariés, être fractionnés en une ou plusieurs périodes et pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Les jours restant dus en sus des 18 jours pourront être accordés en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période, dans les conditions suivantes :

a) lorsque le nombre de jours restant dus sera au moins égal à six, le salarié bénéficiera de deux jours ouvrables supplémentaires.

b) lorsque le nombre de jours restant dus sera compris entre trois et cinq, le salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire.

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

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

En application de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, les mensuels totalisant au moins dix ans d'ancienneté bénéficient d'un congé d'ancienneté égal à un jour, ce congé sera porté à deux jours après quinze ans d'ancienneté et à trois jours après vingt ans. En aucun cas ils ne pourront donner lieu aux jours supplémentaires de congés prévus par la loi dans le cas de fractionnement. Ils s'imputent sur les jours de congés supplémentaires prévus par accord d'entreprise ou usage particulier.

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 de la loi.

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 national.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le 31 mars au plus tard à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Si exceptionnellement un intéressé absent pour congés est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

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.

En cas de fermeture d'un établissement pour mise en congé annuel du personnel, les mensuels qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent prétendre individuellement aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congé payé dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Absences exceptionnelles pour évènements de famille

Article 27 -

Les mensuels auront droit, sur justification et au moment de l'évènement, aux absences exceptionnelles prévues comme suit :

a) sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié 1 semaine
- mariage d'un enfant 1 jour
- décès du conjoint ou d'un enfant à charge 3 jours
- décès d'un enfant non à charge 2 jours
- décès du père ou de la mère 2 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur 1 jour
- congé de naissance ou d'adoption ...conformément aux dispositions réglementaires.

b) après un an d'ancienneté :

- mariage d'un enfant 2 jours
- décès d'un enfant non à charge ou de son conjoint..... 2 jours
- décès d'un beau-parent, frère, soeur 2 jours
- décès du beau-frère, de la belle-soeur, grand-parent du salarié 1 jour
- décès du grand-parent du conjoint 1 jour.

En ce qui concerne les décès, les absences exceptionnelles pourront être prises dans les trente jours qui suivent l'évènement.

Enfin si un mensuel se marie pendant sa période de congés annuels, il bénéficiera néanmoins de l'absence exceptionnelle prévue ci-dessus.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

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

Indemnisation des absences pour maladie

Article 28 -

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

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les intéressés recevront, pendant 45 jours, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

Pendant les 30 jours suivants, les intéressés percevront la différence entre les trois quarts de leurs appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence.

Le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur 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 sont accordés à l'intéressé au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées.

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 ont été définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Si l'intéressé qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant sa maladie ou son absence pour accident, il lui sera fait application des dispositions ci-dessus pour la période d'indemnisation restant à courir.

Indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Article 29 -

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - le taux et la durée d'indemnisation, ainsi que toutes les autres dispositions de l'article 28, sont applicables à partir de quatre mois de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois

précédant le début de l'arrêt indemnisé par les organismes de Sécurité Sociale, dont 300 heures de travail effectif et à condition que l'accident du travail se soit produit dans l'entreprise.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Article 30 -

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 avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification avant un délai de six mois.

A l'expiration du délai de six mois, l'employeur pourra, dans les conditions définies ci-après, prendre acte de la rupture du contrat, conditions qui sont au nombre de trois :

- la maladie doit être suffisamment grave et prolongée pour qu'elle apporte un trouble profond à l'exécution du contrat de travail ; une absence de brève durée ne saurait motiver la cessation du contrat ;
- l'absence doit mettre l'employeur dans la nécessité de remplacer le mensuel malade ;
- l'employeur doit, préalablement à la rupture, notifier au mensuel l'obligation dans laquelle il se trouve de procéder au remplacement.

Ce délai de six mois au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence est porté à :

- 8 mois pour le mensuel ayant plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 10 mois pour le mensuel ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

A l'expiration du délai défini ci-dessus et variable selon l'ancienneté de l'intéressé, l'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser une indemnité égale à celle 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 35, le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail notamment en cas de licenciement collectif, à charge par lui de verser au salarié les mêmes indemnités de préavis et de licenciement dans les conditions prévues ci-dessus.

Congé de maternité

Article 31 -

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, seront indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé de maternité à laquelle elles peuvent prétendre en application de la loi mais uniquement pour les seules périodes de repos ouvrant droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité versées par la Sécurité Sociale.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre d'une part sa rémunération et d'autre part les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne seront prises en compte que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Dans le cas où conformément à la loi un état pathologique attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement mettra l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, celle-ci pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 28 Avenant "Mensuels".

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant d'un congé d'adoption prévu par la loi seront indemnisées par l'employeur dans les conditions stipulées à l'alinéa 2 et 3 du présent article.

Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, l'indemnisation complémentaire prévue ci-dessus pourra également être accordée au père adoptif ayant un an d'ancienneté à condition que le conjoint ait renoncé à son droit.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué, pendant leur 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.

Congé spécial pour soigner un enfant malade

Article 31 bis -

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade.

Congé post-natal

Article 32 -

La période d'un an maximum accordée par la loi au salarié pour élever son enfant sera considérée comme une simple période de suspension de son contrat de travail pour l'application des dispositions de la présente convention, sous réserve qu'il accomplira, dans les délais voulus, les formalités prescrites par l'article L. 122-28 du Code du travail, et qu'il soit effectivement réintégré à la fin de cette période.

En cas de non réintégration du fait de l'employeur à la fin de ladite période, l'employeur versera à l'intéressé une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis prévue à l'article 34 et, le cas échéant, une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 35.

En outre, l'employeur sera tenu - sous réserve de l'accomplissement des dispositions légales par le salarié - pendant une période d'un an suivant ce terme, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Sous réserve de l'application de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans les métaux, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique.

Congé parental

Article 32 bis -

Tout salarié qui justifiera d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption, pourra bénéficier des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation et au travail à mi-temps.

Service national

Article 33 -

-A-

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

En ce qui concerne toutefois le jeune salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son appel au service national légal ou au service civil de substitution et qui sera réintégré à l'issue de celui-ci, par application de l'article L. 122-18 du Code du Travail, la durée légale de son service sera considérée comme temps de simple suspension de son contrat pour application des dispositions de la Convention.

Le jeune salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son appel au service national ou au service civil de substitution et qui, ayant respecté les formalités prévues par les articles L. 122-18 et R. 122-7 du Code du travail, ne pourra pas être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, percevra une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis prévue à l'article 34, et, le cas échéant, une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 35.

-20-

-B-

Pendant la durée ou à l'issue du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires du 2ème alinéa ci-dessus 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 conventionnelle de congédiement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

-C-

Pour les absences résultant, soit du Conseil de révision, soit du Conseil de réforme, il sera versé - sur justificatif - à l'intéressé, et dans la limite d'une journée de salaire, une indemnité correspondant au salaire perdu de ce fait.

Pendant les périodes de présélection militaire et les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Exceptionnellement pour les anciens combattants, la période de mobilisation sera considérée comme période de présence dans l'établissement, à condition qu'ils aient appartenu à l'établissement avant leur mobilisation.

RUPTURE DU CONTRAT

Préavis

Article 34 -

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

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi 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 d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au

terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement 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 collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord national collectif 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 maximum si le préavis est de 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.

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.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures - dont deux demi-journées de cinq heures bloquées si besoin est - avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Indemnité de licenciement

Article 35 -

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf faute grave de leur part (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L 341-1 du code de la Sécurité Sociale), une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur présence dans l'établissement et calculée comme suit :

- après deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, le mensuel a droit à une indemnité de licenciement calculée par année de services dans l'entreprise, sur la base de 1/10 de mois.

Pour l'application de ces dispositions, les circonstances qui, en vertu, soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usage, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme

interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions ci-dessus.

- après quatre ans de présence au sens de l'article 7 de l'Avenant "Mensuels" de la Convention Collective, 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

- pour les mensuels qui ont plus de douze ans d'ancienneté au titre de l'article 7 visé ci-dessus, il sera ajouté au chiffre précédent 1/8 de mois par année de présence au-delà de douze années.

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'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de congédiement est calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les douze derniers mois à traitement complet précédant la rupture effective du contrat de travail ou selon la formule la plus avantageuse, durant les trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail ne seraient prises en compte dans les conditions de leur attribution que prorata temporis.

Comptent également comme années de présence dans une entreprise celles qui sont faites dans ses filiales.

Toutefois, il est stipulé que les années de présence accomplies au-delà de 65 ans d'âge n'entreront pas dans le calcul de l'indemnité de congédiement.

Il est rappelé l'existence de l'Avenant spécifique relatif à certaines catégories de mensuels du 7.10.74 et de l'accord du 12 juin 1987, portant sur les problèmes généraux de l'emploi.

Départ à la retraite

Article 36 - Modifié par l'avenant du 19/12/2003 à l'Accord National
du 10/07/70 modifié sur la mensualisation

L'âge normal de la retraite prévue par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus 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 défini par l'article 34 de l'Avenant "Mensuels".

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative ou de celle de son employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans (ou 60 ans en cas d'invalidité au travail, reconnue par la Sécurité Sociale ou le bénéfice des

dispositions de l'article L. 341-1 du code de Sécurité sociale), recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de sa présence continue dans l'entreprise à :

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

La présence continue est déterminée dans les conditions prévues à l'article 7 de l'Avenant "Mensuels" de la présente Convention.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

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.

Clause de non-concurrence

Article 37 -

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente, mais, dans ce cas, 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.

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

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, à condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Cette clause étant nouvelle pour le personnel "Ouvriers", les parties entendent exclure de la clause de non-concurrence la pratique d'un métier de la profession (tourneur, fraiseur, etc...) apprise soit par formation, soit par la pratique. Elles entendent la réserver strictement à l'usage de la protection de la propriété industrielle et commerciale, et non à empêcher la mobilité de la main-d'oeuvre.

BREVETS D'INVENTION

Article 38

Lorsqu'un salarié fait, sans le concours de l'employeur, une invention qui n'entre pas dans l'objet de son contrat et ne résulte pas de son travail chez l'employeur, cette invention lui appartient de droit et exclusivement, sans aucun recours de l'employeur.

Toutes autres questions concernant les brevets d'invention, et notamment la propriété de ceux-ci, seront réglées par les Lois.

DATE D'APPLICATION

Article 39 -

Le présent Avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux mensuels à l'exception de l'accord national du 7.10.74 et qui ont été conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes de la Sarthe à compter du 1er juillet 1990.

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail, il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Mans et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du Mans.