

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE

du PERSONNEL « NON CADRE »

de la METALLURGIE d'ILLE-ET-VILAINE et du MORBIHAN

ORGANISATIONS SIGNATAIRES ET ADHERENTES**A L'AVENANT « MENSUELS »**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 1er AVRIL 1976 MODIFIE PAR L'AVENANT DU 16
MAI 1989, DU 31 MAI 2002, DU 12 MAI 2011 ET 20 DECEMBRE 2013**

COLLEGE EMPLOYEURS

- LA CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES D'ILLE-ET-VILAINE ET DU MORBIHAN (M.E.T.E.L.I.M)
2 Allée du Bâtiment 35000 RENNES

COLLEGE SALARIES

- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL, FORCE OUVRIERE
35 rue d'Echange 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION DES SYNDICATS LIBRES
B.P. 1220 35000 RENNES
- L'UNION DEPARTEMENTALE DE LA CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS
158 rue de Nantes 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION GENERALE DES CADRES
18 rue Chicogné 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS
8 rue St Louis 35000 RENNES
- LA CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL
3 rue de l'Observatoire 29000 BREST

PLAN

AVENANT « MENSUELS »

COLLEGE EMPLOYEURS _____	3
COLLEGE SALARIES _____	3
AVENANT « MENSUELS » _____	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION _____	7
CONTRAT DE TRAVAIL _____	7
ARTICLE 2 – ESSAI PROFESSIONNEL _____	7
ARTICLE 2 bis – RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE _____	7
ARTICLE 3 – PERIODE D'ESSAI _____	7
ARTICLE 4 – EMBAUCHE _____	10
ARTICLE 5 – PROMOTION _____	11
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL _____	12
ARTICLE 6 – DEPLACEMENTS _____	12
ARTICLE 7 – CHANGEMENT DE RESIDENCE _____	12
ARTICLE 8 – TRAVAIL DES FEMMES _____	12
ARTICLE 9 – TRAVAIL DES JEUNES _____	13
ARTICLE 10 – GARANTIE DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS _____	13
ARTICLE 11– ANCIENNETE _____	14
ARTICLE 12 – MEDAILLE DU TRAVAIL _____	14
ARTICLE 13 – CLASSIFICATION _____	14
REMUNERATION _____	15
ARTICLE 14 – REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES _____	15
ARTICLE 15 – TRAVAIL AUX PIECES, A LA PRIME, EN LIGNE, AU RENDEMENT _____	18
ARTICLE 16 – PAIEMENT AU MOIS _____	18
ARTICLE 17 – PRIME D'ANCIENNETE _____	18
ARTICLE 18 – DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL _____	19
ARTICLE 19 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES _____	19
ARTICLE 20 – MAJORATIONS POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL _____	19
ARTICLE 21 – EQUIPES SUCCESSIVES _____	20
ARTICLE 22 – TRAVAIL DE NUIT _____	20
ARTICLE 23 – INTERIM _____	20
ARTICLE 24 – PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE _____	21
ARTICLE 25 – BULLETIN DE PAIE _____	21
ARTICLE 26 – COMMUNICATION DES ELEMENTS DE SALAIRE _____	21
CONGES ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL _____	22
ARTICLE 27 – JOURS FERIÉS _____	22
ARTICLE 28 – CONGES PAYES _____	22
ARTICLE 29 – CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE _____	23
ARTICLE 30 – CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE _____	24
ARTICLE 31 – PERIODES MILITAIRES _____	24
ARTICLE 32 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT _____	25
ARTICLE 33 – INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT INFERIEUR A UN AN SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL _____	26
ARTICLE 34 – CONGE DE MATERNITE _____	26
ARTICLE 34 bis – CONGE D'ADOPTION _____	27
ARTICLE 35 – CONGES POST-NAISSANCE OU ADOPTION _____	27
ARTICLE 36 – INTRODUCTION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES _____	28
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL _____	29
ARTICLE 37 – MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE _____	29
ARTICLE 38 – PREAVIS _____	29
ARTICLE 39 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT _____	31
ARTICLE 39 bis : RUPTURE CONVENTIONNELLE _____	33

	3) 6
ARTICLE 40 : DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE _____	33
ARTICLE 40 bis : MISE à la RETRAITE _____	35
ARTICLE 41 – DEPOT ET DATE D’APPLICATION _____	36

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs d'une part, ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens sont désignés sous le vocable unique : « mensuels », à défaut de précision particulière.

CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 2 – ESSAI PROFESSIONNEL

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie lorsqu'il excède une heure, dans la limite maximale de deux journées.

ARTICLE 2 bis – RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la Loi.

ARTICLE 3 – PERIODE D'ESSAI

a) OBJET de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du Contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut donc cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sous réserve des dispositions définies ci-après au paragraphe « cessation de la période d'essai » pour les contrats à durée indéterminée.

b) DUREE de la période d'essai**1/ CONTRATS de travail à DUREE INDETERMINEE**

La durée de la période d'essai d'un C.D.I. est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail sous les réserves suivantes :

- La durée maximale initiale de la période d'essai ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240),
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365).
- La durée de la période d'essai maximale, est fixée pour les salariés classés au :
 - niveau I et II (coefficients 140 à 190) à 2 mois, sans possibilité de renouvellement,
 - niveau III (coefficients 215 à 240) à 3 mois, renouvellement inclus,
 - niveau IV (coefficients 255 à 285) à 4 mois, renouvellement inclus,
 - niveau V (coefficients 305 à 365) à 5 mois, renouvellement inclus.
- La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.
- La période d'essai peut, d'un commun accord entre les parties et stipulée par écrit, être réduite et, sauf pour les salariés de niveau I et II, elle peut être renouvelée une fois pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période initiale. Et, en tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure aux durées fixées ci-dessus. La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue dans la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.
- En application de l'article L 1243-11, alinéa 3 du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.
- En application de l'article L 1251-38, alinéa 2 du code du Travail, lorsqu'après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

- En application de l'article L 1251-39, alinéa 2 du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.
- Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise, la même fonction dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ses missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.
- En application des dispositions de l'article L 1221-24 du Code du travail, lorsque le salarié a été embauché dans l'entreprise, à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.
- Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

2/ CONTRATS de travail à DUREE DETERMINEE

La durée maximale de la période d'essai des contrats à durée déterminée est fixée conformément à la Loi. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

c) CESSATION de la période d'essai

En application de l'article L 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

1/ Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du 1er mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont également applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période convenue est d'au moins une semaine

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines,
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

2/ Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

ARTICLE 4 – EMBAUCHE

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

- l'emploi dans la catégorie, le niveau et l'échelon,
- la Rémunération Annuelle Garantie dudit emploi (base 35 heures),
- les appointements réels,
- l'établissement ou le lieu où l'emploi doit être exercé.

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

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

ARTICLE 5 – PROMOTION

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 ce 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 salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à l'essai et à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 6 – DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976 reproduit en annexe.

ARTICLE 7 – CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la 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 est réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement, non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

ARTICLE 8 – TRAVAIL DES FEMMES

Les conditions particulières du travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux accords nationaux de la Métallurgie, sous réserve des dispositions suivantes.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel. Sauf dispositions différentes et plus avantageuses en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire, sauf s'il n'existe aucun risque de bousculade notamment dans les entreprises qui ont des horaires individualisés.

A partir du 3ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes, soumises à l'horaire normal de travail, bénéficieront d'un temps de pause qui aura une durée minimum de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi ou de 30 minutes le matin ou l'après-midi. Ce temps de pause sera payé au taux du salaire réel.

L'affectation temporaire de la salariée enceinte dans un autre emploi est réglée conformément aux dispositions légales.

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 aux taux de salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

ARTICLE 9 – TRAVAIL DES JEUNES

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis, conformément à la loi, à des examens médicaux dont la fréquence est fixée par le médecin du travail.

L'application des rémunérations minimales conventionnelles aux jeunes de moins de dix huit ans est soumise aux dispositions prévues à l'article 14 de l'avenant « Mensuels ».

ARTICLE 10 – GARANTIE DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 11 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 11 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi

disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale conventionnelle en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions conventionnelles sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

ARTICLE 11 – ANCIENNETE

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs conclus dans la même entreprise.

ARTICLE 12 – MEDAILLE DU TRAVAIL

La médaille d'honneur du travail est décernée aux salariés qui remplissent les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 13 – CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié reproduit en annexe.

REMUNERATION

ARTICLE 14 – REMUNERATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

14.1 – REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (R.A.G.)

14.1.1 – FIXATION TERRITORIALE DES REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

La Rémunération Annuelle Garantie détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés. Ces Rémunérations Annuelles Garanties correspondant aux coefficients de la classification font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

14.1.2 – APPLICATION DE LA REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE

Les Rémunérations Annuelles Garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être fixés en fonction de l'horaire de travail effectif et supporter les majorations légales lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.

Il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire 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 par l'article de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable (article 17).
- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.
- Majorations pour travaux pénibles dangereux, insalubres.

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.

14.1.3 – ABSENCES

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter, aux salaires bruts tels que définis à l'article précédent, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

14.1.4 – CALCUL AU PRORATA

Le montant de la Rémunération Annuelle Garantie sera calculé au « prorata temporis » dans les cas suivants :

- Changement en cours d'année de la classification (coefficient et/ou catégorie professionnelle).
- Rupture du contrat de travail en cours d'année.
- Travail à temps partiel.

14.1.5 – VERIFICATIONS

La vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la Rémunération Annuelle Garantie de son coefficient, le salarié percevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la Rémunération Annuelle Garantie telle que définie précédemment.

Le versement de ce complément interviendra, dans toute la mesure du possible, lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante, et, au plus tard, en février.

Les modalités de la rémunération, qu'elles qu'en soient la forme et la périodicité, doivent conduire à ce que le complément de rémunération éventuellement dû à la fin de la période, n'excède pas 2,5 % de la Rémunération Annuelle Garantie.

14.2. – REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (R.M.H.)

14.2.1. – FIXATION TERRITORIALE DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques servent de base de calcul à la prime d'ancienneté due aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 17, sont fixées pour la durée légale mensuelle correspondant aux coefficients de la classification et sont calculées à partir d'une valeur de point. Elles font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour l'horaire légal du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Etant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, les montants de Rémunérations Minimales Hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires.

La détermination des Rémunérations Minimales Hiérarchiques s'obtient en multipliant la valeur du point aux coefficients de la grille de classifications définie par l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié.

14.2.2 - REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE des OUVRIERS

La Rémunération Minimale Hiérarchique des ouvriers, déterminée par accord collectif territorial, est majorée de 5 %.

Le barème territorial devra distinguer cette Rémunération Minimale Hiérarchique spécifique aux ouvriers, qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté de cette catégorie de personnel.

14.2.3- REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE des AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER

La Rémunération Minimale Hiérarchique des Agents de Maîtrise d'Atelier, déterminée par accord collectif territorial est majorée de 7 %.

Le barème territorial devra distinguer cette Rémunération Minimale Hiérarchique spécifique aux agents de maîtrise d'atelier qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté de cette catégorie de personnel.

14.3. – REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

14.3.1 – REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les Rémunérations Minimales Conventionnelles ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure aux dispositions légales c'est-à-dire en tenant compte des abattements liés à la catégorie de handicap attribuée par la COTOREP ou à leur capacité réduite.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre et des travailleurs handicapés.

14.3.2 – REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE DES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS

Les jeunes au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de formation ont la garantie de la Rémunération Annuelle Garantie de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés.

ARTICLE 15 – TRAVAIL AUX PIÈCES, A LA PRIME, EN LIGNE, AU RENDEMENT

Le travail aux pièces, à la prime, en ligne 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, en ligne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur à la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie.

ARTICLE 16 – PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à la durée légale applicable, soit actuellement à 151,67 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures par semaine. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'entreprise 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 la durée légale du travail, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles. L'intéressé peut être également rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les compensations pécuniaires des réductions d'horaire de travail sont réglées suivant les dispositions légales, conventionnelles et contractuelles en vigueur.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués aux intéressés.

ARTICLE 17 – PRIME D'ANCIENNETE

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la Rémunération Minimale Hiérarchique (R.M.H.) à l'intéressé par la présente convention un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après trois ans d'ancienneté,
- 4 % après quatre ans d'ancienneté,
- 5 % après cinq ans d'ancienneté,
- 6 % après six ans d'ancienneté,
- 7 % après sept ans d'ancienneté,
- 8 % après huit ans d'ancienneté,

- 9 % après neuf ans d'ancienneté,
- 10 % après dix ans d'ancienneté,
- 11 % après onze ans d'ancienneté,
- 12 % après douze ans d'ancienneté,
- 13 % après treize ans d'ancienneté,
- 14 % après quatorze ans d'ancienneté,
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

ARTICLE 18 – DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux.

ARTICLE 19 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par application de la loi et des accords relatifs à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire légale 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.

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

Il peut être décidé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement que le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine sous réserve des dispositions légales ou conventionnelles. Par dérogation à cette règle, les heures supplémentaires seront décomptées à la journée pour le mensuel qui, par suite d'un accident de travail, à l'exclusion des accidents de trajet, ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, n'a pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 20 – MAJORATIONS POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire exceptionnellement pour accomplir un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

La majoration des heures de travail effectuées exceptionnellement un jour férié est précisée à l'article 27 ci-après.

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 accomplir un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît de travail, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé dix heures de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail effectuées après 22 heures et dans les limites des durées légale et conventionnelle.

ARTICLE 21 – EQUIPES SUCCESSIVES

Le personnel travaillant en équipes successives bénéficiera d'un arrêt de travail d'une durée d'une demi-heure pour lui permettre de prendre son repas, à condition que la durée de travail effectif au cours de la séance soit au minimum de 7 h 30. IL recevra pour cet arrêt une indemnité de casse-croûte égale à une demi-heure de son salaire au taux effectif.

Lorsque la durée du travail effectif sera inférieure à 7 h 30, un temps de pause pourra être fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 22 – TRAVAIL DE NUIT

22.1 – PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six heures au cours de cette plage horaire, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc.) ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit .

22-2 : INDEMNITE DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL POUR TRAVAIL DE NUIT

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail, à savoir lorsqu'il effectue au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures, ou lorsqu'il travaille 10 heures de jour et prolonge sa journée de travail d'au moins une heure après 22 heures, lesquelles conditions ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir

accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de cette indemnité de restauration sur le lieu de travail est égal au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1er janvier de chaque année, par l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.)

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'Arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

ARTICLE 23 – INTERIM

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et celui de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim. Toutefois, les mensuels bénéficiant de conditions plus avantageuses dans l'entreprise les conserveront.

ARTICLE 24 – PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE

En cas de perte de temps due à une cause interne à l'entreprise et 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...) ce temps lui est payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique horaire de son coefficient.

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 ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

ARTICLE 25 – BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin comportant de façon nette les mentions prévues par la loi et les règlements en vigueur.

ARTICLE 26 – COMMUNICATION DES ELEMENTS DE SALAIRE

En cas de contestation à caractère individuel, le mensuel intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut et du montant net de sa paie.

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 paie de l'intéressé.

CONGES ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 27 – JOURS FERIES

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

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

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

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance.

ARTICLE 28 – CONGES PAYES

Les congés payés sont réglés conformément à la loi et par les dispositions suivantes :

Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi ou par la présente convention collective.

Pour le calcul de la durée des congés, seront ajoutés aux périodes d'absence assimilées par la loi à du travail effectif :

- le temps pendant lequel le mensuel malade aura perçu un complément de salaire prévu à l'article 32 du présent avenant,
- et les jours de congés exceptionnels pour événements de famille prévus à l'article 30 du présent avenant.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, le congé principal sera majoré d'un jour.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente. Les périodes assimilées à un travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

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

Le mensuel absent pour maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, congé d'adoption ou congé parental, à la date prévue pour son départ en congé payé pourra prendre celui-ci à son retour dans l'entreprise. Il ne pourra prétendre à une indemnité compensatrice qu'en cas de résiliation de son contrat de travail.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pendant 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 leurs absences pour congé à plus de cinq semaines.

Les dates du congé seront fixées en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique également aux jeunes gens rentrant du service national.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit, sauf impossibilité, être portée avant la fin du 1er trimestre civil, à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période de congés devra être fixée au plus tard 2 mois avant son ouverture.

ARTICLE 29 – CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ANCIENNETE

Les mensuels totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable, porté à deux jours après quinze ans, et trois jours après vingt ans.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile. Ces jours de congés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement prévus par la loi.

ARTICLE 30 – CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les mensuels auront droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- Mariage du salarié 4 jours
 - Congé de naissance ou d'adoption 3 jours (au père)
- Un congé paternité de 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance unique et de 18 jours en cas de naissances multiples pourra compléter ce congé naissance. Toutefois, ce congé paternité devra être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant sauf hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère, et après un délai de prévenance de l'employeur par le salarié, fixé au minimum à un mois.
- Journée citoyen 1 jour
 - Décès du conjoint 3 jours
 - Décès du père, de la mère,
des beaux-parents, d'un enfant,
d'un gendre, d'une belle-fille 2 jours
 - Mariage d'un enfant 1 jour
 - Décès des frères et sœurs 1 jour
 - Hospitalisation d'un enfant mineur 1 jour (au père ou à la mère)

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle, à l'exception du congé paternité de 11 ou 18 jours qui ne sera pas indemnisé par l'entreprise.

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Il sera accordé au mensuel, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant mineur malade, dont la durée minimale sera fixée conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 31 – PERIODES MILITAIRES

Pendant 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.

ARTICLE 32 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, y compris les accidents du travail, et justifiée dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou 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 dès que possible 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 pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant quarante cinq jours, les mensuels recevront la différence entre leurs rémunérations et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Pendant les trente jours suivants, les mensuels percevront la différence entre les trois quarts de leurs rémunérations et les prestations visées ci-dessus.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) 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.

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, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de 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.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnité s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

ARTICLE 33 – INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT INFÉRIEUR A UN AN SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, justifiées conformément aux 1er et 2ème alinéas de l'article 32 susvisé, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

L'employeur, qui est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue par la loi en cas de licenciement individuel.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette rupture tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements 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 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 39, 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 mensuel pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement pour cause économique, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

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 de congé applicable.

ARTICLE 34 – CONGE DE MATERNITE

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé 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.

Toutefois, ces garanties ne devront pas conduire à verser à l'intéressée, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de sa maternité, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler.

Dans le cas où, conformément à la loi, un état pathologique attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches 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 32 du présent avenant.

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 aux trois premiers alinéas du présent article.

ARTICLE 34 bis – CONGE D'ADOPTION

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant d'un congé d'adoption prévu par la loi seront indemnisés par l'employeur dans les conditions stipulées à l'article 34 susvisé.

ARTICLE 35 – CONGES POST-NAISSANCE OU ADOPTION

a) CONGE POUR ELEVER L'ENFANT

Les salariés désirant élever leur enfant auront droit à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption.

Le ou la salarié(e) doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont ils entendent bénéficier.

Ils peuvent l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

A l'issue de ce congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le ou la salarié(e) doit être assuré(e) de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé(e) dans le cas de licenciement économique. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans les deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu pendant une période d'un an d'embaucher par priorité l'intéressé(e) 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 ou elle avait acquis au moment de son départ.

b) CONGE PARENTAL

Tout salarié désirant élever son enfant qui vient de naître ou l'enfant qu'il vient d'adopter pourra bénéficier des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel.

ARTICLE 36 – INTRODUCTION AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES

Tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel, est soumis au respect des dispositions de l'accord national de la métallurgie sur les problèmes généraux de l'emploi reproduit en annexe *.

* Voir accord national du 12 juin 1987 modifié.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 37 – MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

Pour les industries des métaux, les procédures et garanties en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique sont réglées par l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi reproduit en annexe1.

ARTICLE 38 – PREAVIS

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

- deux semaines pour les mensuels classés au Niveau I de la classification applicable au 1^{er} avril 1976,
- trois semaines pour les mensuels classés au Niveau II,
- un mois pour les mensuels classés au Niveau III,
- deux mois pour les mensuels classés au Niveau IV,
- trois mois pour les mensuels classés 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 la période d'essai et à deux mois après deux ans de présence continue.

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 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 collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi reproduit en annexe.

¹ Voir Accord National du 12 juin 1987 modifié

Quand le préavis est observé, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de deux semaines.
- 30 heures maximum si le préavis est de trois semaines.
- 50 heures maximum par mois si le préavis est d'au moins un mois.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront des heures pour recherche d'emploi au prorata de leur temps de travail.

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 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.

ARTICLE 39 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le mensuel licencié avant l'âge légal de la retraite, et ayant à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,4 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin de préavis exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une Convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 11, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 11, la durée des contrats de travaux antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

- en application de l'article L 1243-11, alinéa 2 du Code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat,
- en application de l'article L 1244-2, alinéa 3 du Code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats,
- en application de l'article L 1251-38, alinéa 1 du Code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice,
- en application de l'article L 1251-39, alinéa 2 du Code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les parties signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre d'éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines la valeur de $11/12^{\text{ème}}$ de $1/5^{\text{ème}}$ de mois ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de $11/12^{\text{ème}}$ de $2/15^{\text{ème}}$ de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté ...

En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus –telles que les indemnités de maladie –éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires du présent accord, comme ceux de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant Modernisation du marché du travail ainsi que les signataires de l'accord national du 21 juin 2010 entendent que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif –économique ou personnel- du licenciement.

ARTICLE 39 bis : RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 39. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R.1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

ARTICLE 40 : DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

a) DEFINITION

Constitue un départ volontaire à la retraite, le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

b) DELAI de PREVENANCE

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite,
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

c) INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le départ à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème, ci-après :

- 0, 5 mois après 2 ans,
- 1 mois après 5 ans,
- 2 mois après 10 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 30 ans,
- 5 mois après 35 ans,
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 11, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail à durée déterminée s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat,
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats,
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours de trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice,
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

ARTICLE 40 bis : MISE à la RETRAITE

a) DEFINITION :

Constitue une mise à la retraite, le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L 1237-5 du Code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

b) DELAI DE PREVENANCE

En cas de mise la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite,
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

c) INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R.1234-1 et R.1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0, 5 mois après 2 ans,
- 1 mois après 5 ans,
- 2 mois après 10 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 30 ans,
- 5 mois après 35 ans,
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 11, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail à durée déterminée s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours de trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

ARTICLE 41 – DEPOT ET DATE D'APPLICATION

Le présent avenant sera déposé au Conseil des prud'hommes de Rennes et à la Direction Départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine dans les conditions prévues par la législation du travail.

Il prendra effet à compter du 1^{er} avril 1976.
