

Avenant du 4 avril 2014 à la convention collective des Industries de la Métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008

Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Belfort/Montbéliard d'une part,
- Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes, à la convention collective des Industries de la Métallurgie de Belfort/Montbéliard du 25 juillet 2008.

Article 1 :

L'article 19 de la convention collective est remplacé par l'article suivant

« Art 19 : Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31

décembre. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus la prise des congés acquis sera reportée. »

Article 2 :

L'article 31 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 31 : Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

31.1 Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- *pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;*
- *pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.*

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chaque membre de la commission paritaire d'interprétation bénéficie d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

31.2 Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche. »

Article 3 :

L'article 32 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 32 : Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siègera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs.

Ces représentants seront choisis par chaque organisation. Chaque membre de la commission paritaire de conciliation bénéficie d'une voix délibérative.

32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande. »

Article 4 :

L'article 39 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 39 : Période d'essai

39.1 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 de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

39.2 Existence de la période d'essai

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.

39.3 Durée de la période d'essai

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.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- *la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;*
- *la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :*
 - *deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;*
 - *trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.*

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, lorsque, 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 ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche 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 de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

39.4 Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et 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 d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- *trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;*
- *quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;*
- *cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.*

En application de l'article L 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché 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.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

39.5 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.

a) 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 :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;*
- deux semaines après un mois de présence ;*
- un mois après trois mois de présence.*

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

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux 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 deux 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.

b) 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 :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;*
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours. »*

Article 5 :

L'article 42 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 42 : Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite « indemnité de panier »

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 résultant du travail posté ou continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation. Cette indemnité est due pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

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 (congés 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.

Les montants minima de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

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, et dans les limites fixées par la Sécurité Sociale, 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 cette indemnité. »

Article 6 :

L'article 46 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 46 : Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

3 %	<i>après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
4 %	<i>après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
5 %	<i>après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
6 %	<i>après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
7 %	<i>après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
8 %	<i>après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
9 %	<i>après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
10 %	<i>après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
11 %	<i>après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
12 %	<i>après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
13 %	<i>après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
14 %	<i>après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;</i>
15 %	<i>après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.</i>

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

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

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande. »

Article 7 :

L'article 48 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 48 : Rappel en cours de congés

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- *à un congé supplémentaire de deux jours ouvrés par rappel ;*
- *au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel. »*

Article 8 :

L'article 50 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 50 : Congés pour évènements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification :

- *A un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;*
- *A des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les évènements familiaux suivants :*
 - *décès du conjoint*
 - *décès du partenaire lié par un PACS ou du concubin administrativement déclaré*
 - *décès d'un enfant*
 - *naissance ou adoption*
- *A des congés exceptionnels d'une durée de deux jours pour les évènements familiaux suivants :*
 - *décès du père, de la mère,*
 - *décès des frères, sœurs, petits-enfants,*
- *A des congés exceptionnels d'une durée d'une journée pour les évènements familiaux suivants :*
 - *mariage d'un enfant*
 - *décès des grands-parents*
 - *décès des beaux-parents.*

Ces durées sont augmentées d'une journée si l'évènement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille.

Par « beaux-parents », on entend parents du conjoint marié.

Ces congés devront être pris au cours d'une période maximale de 15 jours avant ou après l'événement. »

Article 9 :

L'article 52 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 52 : *Maladie*

- *Justification de l'arrêt du travail par suite de maladie*

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- *D'avoir informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;*
- *De faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;*
- *D'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;*
- *D'être soigné dans l'un des pays membres de l'Union Européenne.*

- *Indemnisation de la maladie*

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

- | | |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| - <i>Ancienneté inférieure à 5 ans</i> | <i>2 mois à plein traitement</i>
<i>2 mois à demi-traitement</i> |
| - <i>Ancienneté d'au moins 5 et de moins de 10 ans d'ancienneté</i> | <i>3 mois à plein traitement</i>
<i>3 mois à demi-traitement</i> |
| - <i>Ancienneté d'au moins 10 et de moins de 15 ans d'ancienneté</i> | <i>4 mois à plein traitement</i>
<i>4 mois à demi-traitement</i> |
| - <i>Ancienneté d'au moins 15 et de moins de 20 ans d'ancienneté</i> | <i>5 mois à plein traitement</i>
<i>5 mois à demi-traitement</i> |
| - <i>Ancienneté d'au moins 20 et de moins de 30 ans d'ancienneté</i> | <i>6 mois à plein traitement</i>
<i>6 mois à demi-traitement</i> |
| - <i>A partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà</i> | <i>6 mois à plein traitement</i>
<i>4 mois à 75 %</i>
<i>2 mois à demi-traitement.</i> |

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires mais en ne retenant,

dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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 du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue, s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles L 3171-1 et L 3171-2 du code du travail,), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur 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 également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail. »

Article 10 :

L'article 53 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 53 : Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise. »

Article 11 :

L'article 55 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Art 55 : Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, 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 fixées comme suit :

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

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du 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 l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 38, 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 38, 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 licenciement prévue par le tableau ci-dessus. 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 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 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 des éventuelles années incomplètes d'ancienneté.

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. 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.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Article 12 : Application de l'avenant :

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 13 : Dépôt de l'avenant :

Le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L 2231-6 et 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Exincourt le 4 avril 2014

- L'union des Industries et Métiers de la Métallurgie
M. Gilles Kohler

- Pour la CFDT

- Pour La CFTC

- Pour La CFE-CGC

- Pour la CGT

- Pour FO