



**CONVENTION COLLECTIVE DES  
INDUSTRIES MECANIKES,  
MICROTECHNIQUES ET CONNEXES  
DU DEPARTEMENT DU DOUBS  
DU 27 AVRIL 2015**

**CONVENTION COLLECTIVE DU 27 AVRIL 2015**  
**IDCC : 3209**

**SOMMAIRE**

<b>Article 1<sup>er</sup></b> : Champ d'application professionnel et territorial .....	p 6
<b>Article 2</b> : Salariés visés .....	p 7
<b>Article 3</b> : Durée de la convention.....	p 7
<b>Article 4</b> : Révision.....	p 7
<b>Article 5</b> : Dénonciation .....	p 7
<b>Article 6</b> : Libertés fondamentales et droit syndical.....	p 8
<b>Article 7</b> : Commission paritaire – autorisation d'absence .....	p 8
<b>Article 8</b> : Congrès syndicaux .....	p 9
<b>Article 9</b> : Congé de formation économique, sociale et syndicale .....	p 9
<b>Article 10</b> : Délégués du personnel .....	p 9
<b>Article 11</b> : Comité d'entreprise – comité de groupe .....	p 10
<b>Article 12</b> : Elections des représentants du personnel.....	p 10
<b>Article 13</b> : Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	p 12
<b>Article 14</b> : Engagement.....	p 13
<b>Article 15</b> : Durée du travail.....	p 14
<b>Article 16</b> : Heures supplémentaires.....	p 14
<b>Article 17</b> : Hygiène et sécurité .....	p 15
<b>Article 18</b> : Apprentissage.....	p 16
<b>Article 19</b> : Formation professionnelle.....	p 18
<b>Article 20</b> : Problèmes généraux de l'emploi .....	p 18
<b>Article 21</b> : Rupture du contrat.....	p 18
<b>Article 22</b> : Personnes handicapées .....	p 19
<b>Article 23</b> : Différends collectifs – commission paritaire de conciliation.....	p 20
<b>Article 24</b> : Commission paritaire d'interprétation .....	p 21
<b>Article 25</b> : Avantages acquis.....	p 22
<b>Article 26</b> : Dispositions finales .....	p 22

<b>Article 27</b> : Date d'application .....	p 22
<b>Article 28</b> : Dépôt de la convention.....	p 23
<b>Article 29</b> : Adhésion .....	p 23
<b>Article 30</b> : Mise à disposition de la convention collective .....	p 23

### **AVENANT « MENSUELS »**

<b>Article 31</b> : Champ d'application .....	p 24
<b>Article 32</b> : Période d'essai .....	p 24
<b>Article 33</b> : Embauche.....	p 28
<b>Article 34</b> : Modification du contrat de travail.....	p 28
<b>Article 35</b> : Promotion.....	p 29
<b>Article 36</b> : Changement de résidence.....	p 30
<b>Article 37</b> : Ancienneté de l'entreprise.....	p 30
<b>Article 38</b> : Conditions de travail des femmes enceintes et maternité .....	p 30
<b>Article 39</b> : Dispositions liées à la parentalité.....	p 32
<b>Article 40</b> : Congé parental d'éducation.....	p 32
<b>Article 41</b> : Perte de temps indépendante de la volonté du salarié et de l'employeur.....	p 32
<b>Article 42</b> : Jours fériés .....	p 33
<b>Article 43</b> : Majoration pour travaux des dimanches et de nuit .....	p 33
<b>Article 44</b> : Travail en équipes et horaires décalés.....	p 34
<b>Article 45</b> : Déplacements professionnels .....	p 36
<b>Article 46</b> : Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques .....	p 36
<b>Article 47</b> : Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques .....	p 36
<b>Article 48</b> : Fixation territoriale des garanties de rémunération effective.....	p 37
<b>Article 49</b> : Application des garanties de rémunération effective .....	p 37
<b>Article 50</b> : Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.....	p 38
<b>Article 51</b> : Rémunérations des jeunes salariés .....	p 40
<b>Article 52</b> : Rémunération et paiement au mois .....	p 40
<b>Article 53</b> : Prime d'ancienneté.....	p 41
<b>Article 54</b> : Bulletin de paie .....	p 42
<b>Article 55</b> : Indemnités d'emploi.....	p 42

<b>Article 56</b> : Congés annuels payés.....	p 42
<b>Article 57</b> : Congés des salariés d’outre-mer .....	p 45
<b>Article 58</b> : Prime de vacances .....	p 45
<b>Article 59</b> : Autorisations exceptionnelles d’absence .....	p 46
<b>Article 60</b> : Rentrée scolaire .....	p 47
<b>Article 61</b> : Absences pour maladies et accidents .....	p 47
<b>Article 62</b> : Régime de prévoyance complémentaire.....	p 50
<b>Article 63</b> : Réserves opérationnelles et préparation à la défense .....	p 51
<b>Article 64</b> : Préavis de démission – préavis de licenciement .....	p 51
<b>Article 65</b> : Heures pour recherche d’emploi .....	p 53
<b>Article 66</b> : Indemnité de licenciement .....	p 53
<b>Article 67</b> : Rupture conventionnelle .....	p 56
<b>Article 68</b> : Départ à la retraite.....	p 57
<b>Article 69</b> : Mise à la retraite.....	p 58

#### **AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS**

<b>Article 1<sup>er</sup></b> : Champ d’application.....	p 60
<b>Article 2</b> : Personnel visé.....	p 60
<b>Article 3</b> : Mutation professionnelle.....	p 60
<b>Article 4</b> : Secret professionnel .....	p 61
<b>Article 5</b> : Clause de non-concurrence .....	p 62

#### **AVENANT « TRAVAILLEURS A DOMICILE »**

<b>Article 1<sup>er</sup></b> .....	p 63
<b>Article 2</b> .....	p 63
<b>Article 3</b> .....	p 64

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**des Industries Mécaniques, Microtechniques et Connexes**  
**du Département du Doubs**

Conclue entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Doubs,

et :

- L'Union Mines Métaux CFDT de Franche-Comté,
- Le Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC de Franche-Comté (SMFC),
- Le Syndicat CFTC de la Métallurgie du Doubs,
- L'Union Départementale des Syndicats CGT de la Métallurgie du Doubs,
- L'Union des Syndicats de la Métallurgie FO,

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Préambule**

La présente convention collective est conclue le 27 avril 2015 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UIMM du Doubs.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective étendue des Industries Mécaniques, Microtechniques et connexes du département du Doubs conclue le 31 mai 1985.

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application professionnel et territorial**

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements situés dans les cantons de :

- Baume les Dames,
- Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6,
- Frasne,
- Morteau,
- Ornans,
- Pontarlier,
- Saint-Vit,
- Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont,
- Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche.
- et aux communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans

relevant des activités définies par l'Accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

## **Article 2 - Salariés visés**

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements visés à l'article 1, y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

## **Article 3 - Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation comme il est précisé ci-après.

## **Article 4 - Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention. Cette demande de révision doit, en même temps et par lettre recommandée avec accusé de réception, être portée à la connaissance des autres parties signataires. Elle indique les dispositions dont la révision est demandée et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne peut excéder un mois après la date d'envoi de la lettre recommandée. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois, à compter de la première réunion de négociation. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, les discussions cesseront, sauf si les parties conviennent d'un commun accord de prolonger les négociations.

## **Article 5 - Dénonciation**

Chaque partie signataire de la convention a la possibilité de dénoncer l'ensemble du présent contrat et doit signifier par lettre recommandée avec accusé de réception cette dénonciation aux autres parties. La dénonciation prend effet 3 mois après la date d'envoi de la lettre recommandée.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent s'engager dans ce même délai de 3 mois.

Si la dénonciation est faite par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions de la convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui leur est substituée, ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

## **Article 6 – Libertés fondamentales et Droit syndical**

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens. Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs ne doivent pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, les convictions religieuses ou - sauf inaptitude constatée par le médecin du travail - l'état de santé ou le handicap du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement.

Les salariés doivent respecter les mêmes principes dans leurs relations avec leurs collègues de travail.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

A l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 5 de l'Accord national du 13 novembre 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats peut évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle.

## **Article 7 – Commission paritaire – autorisation d'absence**

Au cas où, en vue de l'application de la présente convention, les organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau de la branche, décident de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des salariés appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur dans les limites fixées ci-après :

- Trois participants par organisation syndicale.

Les délégués salariés, assistant à ces réunions, ne doivent subir aucune perte de salaire.



## **Article 8 – Congrès syndicaux**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence soit non rémunérée, soit imputable sur les congés payés, pour assister au congrès de son organisation syndicale. Le cas échéant, le salarié devra faire une demande expresse de congé auprès de son employeur.

Dans tous les cas, les salariés s'efforcent, en accord avec leur employeur, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises, où il existe des avantages fonction de l'assiduité, ceux-ci ne pourront être réduits qu'à due proportion de la durée de l'absence pour participer au congrès et à condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

## **Article 9 – Congé de formation économique, sociale et syndicale**

Il est fait application des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale.

## **Article 10 - Délégués du personnel**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de cinq à moins de 11 salariés, il peut être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret. Dans ce cas, l'employeur peut laisser au délégué un crédit d'heures nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant doit pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

## **Article 11 - Comité d'entreprise - Comité de groupe**

Pour la réglementation des comités d'entreprise et des comités de groupe, pour le financement des oeuvres sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise ainsi que pour le versement de la subvention de fonctionnement fixée à 0,2 %, les parties se réfèrent aux dispositions du Code du travail. Les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont invitées à mettre en place un budget activités sociales et culturelles distinct du budget de fonctionnement.

Le temps passé aux séances du comité pour les membres présents est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux séances du comité central est indemnisé dans des conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité d'établissement ; le temps passé aux séances du comité central n'est pas imputable sur le crédit d'heures dont disposent les membres du comité pour l'exercice régulier de leur mandat, soit 20 heures par mois.

## **Article 12 - Elections des représentants du personnel**

Les dispositions du présent article n'ont vocation à s'appliquer qu'à défaut de protocole d'accord préélectoral et sous réserves des dispositions légales.

### **Préparation des élections**

Dans les entreprises visées par la réglementation relative à la représentation du personnel, les élections ont lieu à l'initiative de l'employeur ou dans le mois qui suit la demande présentée par une organisation syndicale.

Le chef d'entreprise doit procéder aux formalités préalables aux élections des représentants du personnel deux mois au moins avant l'expiration du mandat.

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également invitées par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Ce courrier d'invitation est également diffusé par voie d'affichage.

Un délai légal de prévenance de quinze jours calendaires minimum est requis entre la présentation des invitations aux organisations syndicales et le jour fixé pour la négociation du protocole.

La liste des électeurs et des éligibles doit être affichée dès le lendemain de la signature du protocole d'accord préélectoral. La qualité d'électeur et d'éligible est appréciée à la date du 1<sup>er</sup> tour de scrutin.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées dans les cinq jours calendaires suivant l'affichage.

Pour un déroulement régulier des opérations électorales, le chef d'entreprise s'engage à faciliter la diffusion des programmes de tous les candidats dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur (utilisation des panneaux d'affichages réservés aux organisations syndicales lorsqu'ils existent, distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail, etc. ...).

Les candidatures au premier tour et au second tour doivent être déposées auprès de la direction, au plus tard douze jours calendaires avant la date fixée pour les élections.

Ni la date limite du dépôt des candidatures, ni la date de scrutin ne peuvent être comptabilisées dans les douze jours calendaires.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. En cas de travail en équipes successives, des dispositions seront prises afin de faciliter les opérations électorales.

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, et notamment du protocole d'accord préélectoral.

#### Bureau de vote

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral.

Chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune appartenant au collège concerné, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

### Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui est mise à leur disposition.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes sont "simultanés", des bulletins et enveloppes de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif peuvent être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner auprès de la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

### Vote par correspondance

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom.

Les enveloppes de vote par correspondance, parvenues dans les délais, seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

### **Article 13 - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont régis par les dispositions du Code du Travail.

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions des CHSCT et reçoivent la formation prévue par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 14 – Engagement**

### Engagement

L'engagement est effectué par la direction, conformément à la réglementation en vigueur et aux précisions indiquées ci-dessous.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, le chef d'entreprise s'efforce d'y placer les membres qualifiés de son personnel avant de faire appel à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés bénéficiaires de dispositions législatives particulières.

L'engagement ne devient définitif qu'à l'expiration de la période d'essai et après avis d'aptitude du médecin du travail.

Sauf dispositions législatives particulières, la visite médicale a lieu dès que possible et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

### Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauche ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discrimination conformément aux dispositions du Code du travail.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions de l'Accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'Accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Priorité de réembauchage

Les salariés ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir d'en user dans ce même délai. L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Cette priorité de réembauchage ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux obligations légales de l'entreprise relatives aux priorités d'emploi, notamment les salariés à temps partiel ayant exprimé le souhait d'un travail à temps complet ou les salariés pouvant justifier d'un droit à reclassement.

La priorité de réembauchage sur le même poste de travail s'effectue sans période d'essai.

### Article 15 - Durée du travail

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la durée du travail fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

Conformément aux dispositions législatives, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est notamment fait application des accords nationaux concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie.

### Article 16 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, supportent les majorations suivantes, prévues par la loi :

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

Les majorations d'heures supplémentaires sont calculées conformément à la réglementation et la jurisprudence en vigueur.

L'existence d'heures supplémentaires s'apprécie, par principe, sur la semaine. Par exception, le temps de travail s'apprécie sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

En application de l'article 7 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié, le paiement des heures supplémentaires et leur majoration peut être remplacé par un droit à repos indemnisé de durée équivalente conformément aux dispositions suivantes :

Ce remplacement par un repos compensateur équivalent peut concerner l'intégralité ou seulement une partie du paiement de l'heure supplémentaire. Il peut être institué :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- en l'absence de délégués syndicaux, par décision unilatérale de l'employeur soumise à la non opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

### **Article 17 – Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés, ainsi que toute personne appelée à intervenir sur un poste de travail de l'entreprise utilisatrice, s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition. Lorsque le port de vêtements de travail est rendu obligatoire, le nettoyage ou les frais qu'il engendre sont à la charge de l'employeur, y compris pour les travailleurs temporaires et les salariés mis à disposition.

Les dispositions légales relatives à la formation à la sécurité sont appliquées, notamment :

- la formation relative à la circulation des engins et des personnes ;
- la formation relative à l'utilisation des machines, aux opérations de manutention, à la manipulation et à l'utilisation de produits chimiques ;
- la formation à la conduite de véhicule et d'appareil de levage ou d'engin de toute nature ;
- la formation sur la conduite à tenir en cas d'accident ;
- la formation de secouriste ;
- ainsi que toutes autres formations nécessaires à la sécurité des personnes.

En cas d'affectation à un poste à risque, les travailleurs temporaires et les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Il est interdit de se restaurer sur son poste de travail.

Dans les entreprises où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur met à disposition un local de restauration pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant, ainsi qu'une installation de conservation et de réchauffage des aliments.

Dans les autres entreprises, l'employeur met à disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

### **Article 18 – Apprentissage**

Les parties signataires affirment leur attachement au progrès de l'apprentissage et à son développement à tous les niveaux pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières de l'apprentissage.

Pour la promotion et l'application de l'apprentissage, les entreprises ont un rôle tout particulier d'accueil et de formation qu'elles accomplissent notamment par l'action du maître d'apprentissage et en coopération avec les Centres de Formation d'Apprentis (CFA).

L'apprentissage est conçu comme une filière complète de formation initiale préparant à des diplômes nationaux et titres homologués. Il est apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière.



Relevant de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales.

Il diffère du contrat de qualification qui, en dehors du cadre de la première formation, est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en Centre de Formation d'Apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti en assumant la fonction de tuteur. Au sein de l'entreprise le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le Centre de Formation d'Apprentis.

L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le Centre de Formation d'Apprentis, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le Centre de Formation d'Apprentis et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du Centre de Formation d'Apprentis.

Sous réserves des dispositions spécifiques relatives à leur statut, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation visé à l'article 6 de l'Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

### **Article 19 - Formation professionnelle**

La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition et la reconnaissance d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

La conception de la formation professionnelle, sa mise en oeuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les Pouvoirs Publics nationaux et régionaux, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, chaque salarié, chaque entreprise et tous ceux, membres de l'encadrement, tuteurs, formateurs, responsables de stages, qui y contribuent.

La formation professionnelle est définie par les textes législatifs réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment par l'Accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### **Article 20 - Problèmes généraux de l'emploi**

Pour toutes les questions concernant les problèmes généraux de l'emploi et en particulier les mutations et reclassements à la suite de licenciements collectifs d'ordre économique, il convient de se reporter aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

### **Article 21 - Rupture du contrat**

Les conditions de rupture du contrat de travail sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les textes conventionnels applicables pour les salariés.

Lors de l'entretien préalable en vue d'un licenciement, conformément aux dispositions du Code du travail, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix :

- appartenant à l'entreprise, si celle-ci est dotée de représentants du personnel,
- appartenant à l'entreprise ou bien extérieure à celle-ci, pour les entreprises sans représentants du personnel.

La liste des conseillers du salarié est tenue à disposition dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

La lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

## **Article 22 - Personnes handicapées**

Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires applicables à cette catégorie de salariés, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

Les employeurs peuvent remplir cette obligation :

- en employant directement des travailleurs handicapés,
- en proposant des stages à des personnes handicapées,
- en passant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile,
- en appliquant un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Les employeurs qui n'ont pas rempli totalement leur obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution à l'AGEFIPH.

Les conditions d'emplois et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur qui en garantit la confidentialité.

## **Article 23 - Différends collectifs – Commission paritaire de conciliation**

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, sont soumis par la partie la plus diligente à une Commission paritaire professionnelle de conciliation.

### **Organisation de la commission**

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. La composition de la commission peut varier suivant les litiges et les catégories de salariés intéressés. Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

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

### **Fonctionnement de la commission**

La commission de conciliation doit se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de huit jours ouvrables à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.

La convocation de la commission doit être faite par la Chambre syndicale patronale, dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants.

Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

## **Article 24 - 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.

### **Organisation de la Commission**

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salarié, d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeur, d'un ou plusieurs titulaires ou 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.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

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

### **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 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, exposant leurs points de vue respectifs.

Lorsque la Commission a émis un avis à l'unanimité des représentants titulaires 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 et ses annexes. A ce titre, l'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 25 - Avantages acquis**

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions des avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Il est rappelé que l'avantage individuel acquis est celui qui procure au salarié un droit déjà ouvert dont il bénéficie à titre personnel.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, y compris les contrats écrits, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

L'application de la présente convention n'a pas en elle-même pour effet de modifier les dispositions plus favorables en vigueur dans les entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

### **Article 26 - Dispositions finales**

Les parties contractantes veillent à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prennent toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

### **Article 27 - Date d'application**

La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Mécaniques, Microtechniques et Connexes du Département du Doubs, à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 28 - Dépôt de la convention**

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat – greffe du conseil des Prud'hommes de Besançon, conformément aux dispositions du Code du travail.

### **Article 29 - Adhésion**

Conformément au Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans la branche ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention, peut adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministère du travail.

### **Article 30 - Mise à disposition de la convention collective**

Conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective doit être remis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ainsi que le cas échéant aux délégués du personnel et aux comités d'établissements. L'employeur fournit chaque année la liste des modifications apportées à la présente convention.

En outre, un exemplaire à jour de ladite convention est mis à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci, à disposition des salariés, un exemplaire à jour de la présente convention.

## **AVENANT MENSUELS**

### **Article 31 - Champ d'application**

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "Mensuels".

### **Article 32 - Période d'essai**

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

## 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 33 - Embauche**

Tout engagement est confirmé au plus tard le jour de l'embauche et fait l'objet d'un écrit qui intègre notamment les dispositions suivantes :

- la période d'essai éventuelle,
- l'emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient dans la classification,
- la garantie de rémunération effective afférente au classement de l'emploi (sur la base de la durée légale du travail),
- la rémunération réelle et le cas échéant les avantages en nature,
- le lieu géographique où cet emploi doit être exercé.

### **Article 34 – Modification du contrat de travail**

A moins qu'elle n'ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d'un élément essentiel de celui-ci, décidée par l'employeur pour un motif économique dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, doit préalablement donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions du Code du travail.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de la réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l'expiration du délai d'un mois, donnera lieu, sauf renonciation de l'employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail, autres que celles visées à l'alinéa précédent, sont soumises à l'accord exprès et préalable des parties au contrat de travail. Dans le cas où de telles modifications ne seraient pas acceptées par l'intéressé, son refus peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et le paiement des indemnités prévues pour le licenciement. La procédure légale de licenciement sera respectée. L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

En cas d'exécution du préavis, les conditions d'emploi prévues au contrat de travail initial sont maintenues pendant toute la durée du préavis.

### **Article 35 - Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux mensuels occupés dans l'entreprise et disposant des compétences requises pour occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance des intéressés par affichage ou par tout autre moyen permettant de porter l'information à la connaissance des salariés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature par écrit, devra être informé lors d'un entretien de la suite donnée par l'employeur.

Dans le cadre d'une promotion, l'employeur peut avoir recours aux dispositifs de la formation professionnelle prévus par l'article 19 des dispositions générales. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, il sera établi un avenant au contrat de travail précisant les nouvelles conditions d'emploi conformément aux mentions prescrites par l'article 33.

Cet avenant pourra prévoir une période dite probatoire d'une durée au plus égale à la période d'essai prévue pour l'emploi que le mensuel est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié est réintégré aux conditions initiales dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne doit pas empêcher une nouvelle évolution future, au besoin par la mise en œuvre des dispositifs prévus à l'alinéa 2 du présent article.

### **Article 36 - Changement de résidence**

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour s'installer près de son nouveau lieu de travail, déduction faite des prestations légales ou conventionnelles en vigueur ayant le même objet. Le remboursement porte sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais du 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.

L'employeur s'efforcera de faciliter l'installation du salarié et de sa famille sur son nouveau lieu de résidence.

Les conditions de retour au lieu géographique initial, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation par écrit.

### **Article 37 - Ancienneté dans l'entreprise**

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté est déterminée en tenant 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 mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il est également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs.

L'ancienneté telle que prévue au présent article s'applique à l'ensemble des dispositions de la présente convention à l'exception de celles qui traitent des indemnités de rupture.

### **Article 38 – Conditions de travail des femmes enceintes et Maternité**

#### **Conditions de travail des femmes enceintes**

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état de femmes enceintes dans leur travail.

Ils doivent prendre toutes les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour garantir la protection de la sécurité de celles-ci.

Il est rappelé qu'en application du Code du travail, certains travaux sont interdits aux femmes enceintes et notamment les travaux exposant à des agents chimiques dangereux.

Afin de faciliter leur surveillance médicale, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Après 2 mois de grossesse révolus, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause quotidien d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi ou, éventuellement, de 30 minutes au total prises soit le matin, soit l'après-midi, qui sera payée au taux du salaire réel.

En tout état de cause, les dispositions des deux alinéas précédents ne sauraient se cumuler avec des temps de pause déjà existants ayant le même objet.

Les changements de postes demandés par le médecin du travail ou à l'initiative de la salariée, du fait d'un état de grossesse attesté par le médecin traitant, sont régis conformément aux dispositions légales. Les conditions d'affectation de la travailleuse de nuit enceinte à un poste de jour sont régies par l'Accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

### Maternité

Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement de mensuelles en état de grossesse constaté par certificat médical, sauf cas limitativement énumérés par la loi. Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. La maternité confère aux mensuelles qui ont plus d'un an de présence dans l'établissement les avantages suivants :

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé maternité à laquelle elles peuvent prétendre en application de la loi. L'indemnisation par l'employeur est subordonnée au versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité. La mensuelle perçoit la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour le seul montant correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des 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.

## **Article 39 – Dispositions liées à la parentalité**

### **Allaitement**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour, dans les conditions prévues par le Code du travail.

### **Paternité**

Le père salarié bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens prénataux, ainsi que d'un congé de paternité après la naissance de son enfant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **Congé d'adoption**

Le salarié de l'un ou l'autre sexe à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie d'un congé d'adoption conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 40 – Congé parental d'éducation**

Les dispositions en faveur du congé parental d'éducation sont appliquées conformément à la législation.

La période accordée par la loi aux parents pour élever leur enfant est considérée comme une simple période de suspension du contrat de travail pour l'application des dispositions de la présente convention.

## **Article 41 – Perte de temps indépendante de la volonté du salarié et de l'employeur**

En cas d'impossibilité d'exécuter leur contrat de travail due à une cause indépendante de leur volonté pendant l'exécution de travaux, pour quelque cause que ce soit, les mensuels disponibles peuvent être occupés pendant cette interruption à des travaux ne rentrant pas dans leur emploi (rangement, inventaire, nettoyage, propreté, hygiène, etc. ...) et continuent à bénéficier de leur rémunération habituelle.



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, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

### **Article 42 – Jours fériés**

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

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

En cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit une majoration de salaire de 15 %.

En cas de travail effectué le 1<sup>er</sup> mai, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit la majoration de salaire de 100 % prévue par la loi.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles ou commun accord des parties.

### **Article 43 – Majoration pour travaux des dimanches et de nuit**

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration est en outre accordée aux salariés appelés à travailler entre 22 heures et 6 heures. Sans préjudice de dispositions plus favorables, ladite majoration se calcule sur les heures effectivement travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Les dispositions de cet article sur le travail du dimanche et le travail de nuit devront être appliquées en conformité avec le Code du travail.

#### **Article 44 – Travail en équipes et horaires décalés**

##### **1° Définitions :**

**Constitue un travail en équipes** une organisation de travail où plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être successives, chevauchantes, fixes ou tournantes, en fonction des besoins de l'entreprise.

**Constitue un travail en horaire décalé** une organisation de travail où des salariés sont soumis à des horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires de travail sont notoirement décalés par rapport aux heures normales de travail.

##### **2° Contreparties :**

**Les salariés travaillant en équipes ainsi que les salariés travaillant en horaires décalés**, tels que définis ci-dessus, bénéficient d'une contrepartie financière dont la valeur correspond au paiement d'une demi-heure de travail effectif, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

**Les salariés travaillant en 3\*8** bénéficient d'une pause d'une demi-heure, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

Ces contreparties ne s'appliquent pas :

- Dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours etc. ;
- Dans le cas d'organisation du travail en équipes, dont la durée est égale ou inférieure à 6 heures. Il appartient à l'entreprise de rechercher sur ce point un accord avec les organisations syndicales ou, à défaut, avec les salariés concernés.

### **3° 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 de l'une ou l'autre des situations suivantes : travail en équipe, travail posté, travail en continu, travail en horaire décalé, travail de nuit, 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 des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixé par avenant 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 définies 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 congrés 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.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas notamment où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, viendrait à être modifié.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Besançon, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou une partie seulement des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

#### **Article 45 – Déplacements professionnels**

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion une gêne particulière et des frais inhabituels.

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par les textes conventionnels en vigueur qui leur sont applicables (en annexe au présent avenant).

#### **Article 46 - Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques**

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe au présent avenant.

#### **Article 47 – Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 53 de l'avenant "Mensuels".

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptées à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

#### **Article 48 – Fixation territoriale des garanties de rémunération effective**

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

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Les valeurs retenues au plan territorial doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Les garanties de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1 de l'avenant "Mensuels" précité à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie est calculée selon ces dits abattements.

#### **Article 49 – Application des garanties de rémunération effective**

Les garanties de rémunération effective sont fixées pour la durée légale du travail. Leurs montants sont adaptés à l'horaire de travail et varient (à la hausse ou à la baisse) en fonction du temps de travail effectif. En conséquence, ils doivent, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

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

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 43 du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;  
Constitue une prime ayant un caractère exceptionnel et bénévole, une prime (quelle que soit sa dénomination) dont le versement ne résulte ni d'un accord collectif, ni d'un contrat de travail, ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur.
- la rémunération des heures supplémentaires.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification : les sommes distribuées au titre de l'intéressement, de la participation ou de tout dispositif d'épargne salariale, n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information sont communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste de niveau égal ou supérieur, recevra une indemnité mensuelle égale à la différence entre son salaire brut de base et le salaire brut de base du mensuel dont il assure le remplacement.

### **Article 50 – Garanties de fin de carrière pour les ouvriers**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 37 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans peut, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il a montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où le mensuel âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur, celui-ci fera application des dispositions légales relatives à l'obligation de recherche de reclassement en matière d'inaptitude, et mettra notamment 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 peut présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix, du CHSCT ou du médecin du travail.

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 des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue, 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 inférieur 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 conserve le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé a droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé a 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 bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalent à ceux de son précédent emploi et pour lequel il a montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'Accord national du 12 juin 1987 modifié 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 doit mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalant à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

### **Article 51 – Rémunérations des jeunes salariés**

Les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ni contrat ou dispositif d'insertion par alternance, de moins de 18 ans, bénéficient d'une rémunération effective égale à celle de leurs collègues adultes pour les mêmes conditions de qualité et de production.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'abattement d'âge appliqué sur la Rémunération annuelle garantie applicable, ne pourra être supérieur à :

- . 10 % pour les jeunes de 16 à 17 ans
- . 5 % pour les jeunes de 17 à 18 ans

En tout état de cause, ces abattements d'âge sont supprimés après 6 mois de présence dans l'entreprise, et la rémunération des jeunes mensuels ne peut être inférieure à 90 % du SMIC pour les jeunes de 16 à 17 ans et à 95 % du SMIC pour les jeunes de 17 à 18 ans.

### **Article 52 – Rémunération et paiement au mois**

Les mensuels sont payés exclusivement au mois, à périodicité fixe.

Le mode de paiement au mois concerne également les salariés en convention de forfait en heures sur l'année et en convention de forfait en jours sur l'année.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.



La durée moyenne mensualisée servant de base de calcul pour effectuer toutes opérations sur le salaire mensuel est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{durée hebdomadaire légale} \times 52}{12}$$

12

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ouvrent droit à des majorations pour heures supplémentaires calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à l'exception des heures dont les majorations sont déjà comprises dans un forfait mensuel de rémunération.

### **Article 53 – Prime d'ancienneté**

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 garantie 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 paye.

#### **Article 54 – Bulletin de paye**

A l'occasion de chaque paye est remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le Code du travail ainsi que le cas échéant les annexes prescrites par le même code.

#### **Article 55 – Indemnités d'emploi**

Les garanties de rémunération effective et la classification prévues à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

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

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après enquête du médecin du travail, et avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, entraînera la révision ou la suppression.

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

#### **Article 56 – Congés annuels payés**

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficie le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif ou assimilés au cours de la période de référence, est de cinq semaines, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident, a perçu les indemnités prévues à l'article 61 du présent avenant est ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

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

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

• **Période de congés**

La période de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Pour les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la fixation de la période de vacances figure à l'ordre du jour des discussions avec les organisations syndicales.

La période de prise des congés est portée à la connaissance du personnel par affichage 2 mois au moins avant la date de début de la période. Toutefois, l'employeur s'efforce dans la limite du possible de fixer celles-ci au moins 3 mois à l'avance.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise. Les dispositions relatives aux congés supplémentaires de fractionnement seront appliquées conformément à la loi.

• **Ordre de départs**

En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service.

L'ordre de départ est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, un mois au moins avant le départ des intéressés.

Il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants sont scolarisés, les congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

• **Cas particuliers**

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours. Les frais de voyage occasionnés par le déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans les cas exceptionnels où le salarié accepterait de reporter sa date de départ en congés sur demande expresse et préalable de son employeur, formulée dans la semaine calendaire précédant le départ en congés, il lui serait attribué un jour de congé supplémentaire.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants-droit.

• **Congés supplémentaires d'ancienneté**

Les congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- . 10 ans d'ancienneté : 1 jour
- . 15 ans d'ancienneté : 2 jours
- . 20 ans d'ancienneté : 3 jours

L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits s'apprécie au 1er juin de chaque année civile.

L'exercice du droit acquis est ouvert pendant la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris, en accord avec l'employeur, en dehors de la période 1er mai - 31 octobre mais avant le 1er mai de l'année suivante.

En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à une indemnité compensatrice pour les jours de congés supplémentaires d'ancienneté non pris, sous réserve de pouvoir justifier de l'ouverture d'un droit à congé principal.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris à la demande du mensuel sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

### **Article 57 – Congés des salariés d'outre-mer**

Pour faciliter aux salariés d'outre-mer l'exercice de leur droit aux congés payés, les intéressés, en accord avec leur employeur et dans la mesure où il n'est pas apporté de gêne à l'entreprise, peuvent demander, tous les deux ans, une autorisation d'absence non rémunérée accolée aux congés légaux et dont la durée tient compte des temps de trajet.

### **Article 58 – Prime de vacances**

Les salariés bénéficient d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels s'ils remplissent les conditions suivantes :

- . avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- . être bénéficiaires d'une indemnité de congés à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La prime de vacances, dont le montant est fixé par des avenants à la présente convention collective, est versée aux salariés ayant droit à la totalité de leurs congés payés. En cas de congés incomplets, elle est réduite à due proportion.

Pour le personnel occupé à temps partiel, dont l'horaire contractuel est inférieur à l'horaire habituel de l'entreprise, son montant est évalué suivant le rapport :

$$\frac{\text{horaire à temps partiel}}{\text{horaire habituel de l'entreprise}}$$

La prime de vacances est versée au moment du départ en congé. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée est pris en considération pour ce versement.

Pour la mise en application du présent accord, il est précisé que, s'il existe actuellement dans l'entreprise une prime de vacances, son montant ne se cumule pas avec la prime de vacances prévue au présent article.

En revanche, s'il existe des primes, quelle qu'en soit la dénomination, la nature ou le mode de calcul, qui sont versées pendant la période des congés (selon définition de l'article 56 de la présente convention collective), leur montant se cumule avec la prime de vacances prévue au présent article.

### **Article 59 – Autorisations exceptionnelles d'absence**

Une autorisation exceptionnelle d'absence est accordée au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié :	1 semaine
- conclusion d'un PACS :	4 jours
- mariage d'un enfant :	1 jour
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS :	4 jours
- décès d'un enfant :	5 jours
- décès du père ou de la mère :	2 jours
- décès des beaux-parents, frères ou sœurs du salarié :	1 jour
- décès d'un grand-parent :	1 jour
- décès d'un petit-enfant :	1 jour
- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :	3 jours

Il est accordé au père ou à la mère ou à toute personne ayant juridiquement un enfant à charge, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade ou prendre les dispositions nécessaires. La prise de ce congé peut se faire par demi-journée.

Tous ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels. L'employeur peut exiger une justification.

Toutefois, en cas de décès du père, de la mère, de l'enfant ou du conjoint et en cas de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ils peuvent être pris en accord avec l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'évènement en cause ; dans le cas où le salarié se marie pendant la période de congés annuels payés, il bénéficie de l'autorisation d'absence d'une semaine prévue ci-dessus.

Pour la détermination de la durée des congés annuels, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif.

Outre ces absences exceptionnelles autorisées, l'intéressé peut bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une autorisation d'absence non rémunérée.

### **Article 60 – Rentrée scolaire**

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère qui souhaite accompagner un enfant à l'école maternelle, à la première rentrée scolaire de l'enseignement primaire ainsi qu'à la rentrée en sixième, peut bénéficier d'une autorisation d'absence.

Le temps perdu est indemnisé sur la base du salaire réel, dans la limite de deux heures, à condition que l'intéressé(e) ait repris son travail dans la demi-journée de la rentrée scolaire.

### **Article 61 – Absences pour maladies et accidents**

#### **Information et justification**

Le salarié, dans l'impossibilité de prendre son poste de travail, doit en informer son employeur dès que possible et par tout moyen.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, doivent être notifiées et justifiées par l'intéressé à l'employeur dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

#### **Rupture du contrat**

Toutefois, l'employeur sera fondé à licencier le salarié dont l'absence prolongée désorganise l'entreprise et nécessite son remplacement effectif en contrat de travail à durée indéterminée, si la durée de l'absence excédait 6 mois, délai porté à 9 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Cette disposition :

- ne s'applique pas aux salariés dont l'absence est justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif.

Les dispositions du Code du travail concernant la procédure de licenciement individuel sont appliquées. Si l'intéressé a l'ancienneté requise, il bénéficie de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

En cas de rupture du contrat dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficie pendant un délai de six mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la législation en vigueur réglementant l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

### **Indemnisation**

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficie d'une garantie de ressources.

### Conditions

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

- d'avoir informé et justifié de cette incapacité dans les délais fixés au 1° paragraphe du présent article ;
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM, dans l'un des pays de l'Union Européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

### Durée

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

Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) est augmenté de 10 jours par période de même durée.



Le tableau ci-après donne en lecture directe les indemnités à prendre en considération par tranche d'ancienneté.

Ancienneté	Durée d'indemnisation en jours		Total jours indemnités
	à 100 %	à 75 %	
< 1 an	0	0	
≥1 an < 5 ans	45	30	75
≥5 ans < 10 ans	60	40	100
≥10 ans < 15 ans	75	50	125
≥15 ans < 20 ans	90	60	150
≥ 20 ans < 25 ans	105	70	175
≥ 25 ans < 30 ans	120	80	200
≥ 30 ans < 35 ans	135	90	225
≥ 35 ans < 40 ans	150	100	250
≥ 40 ans < 45 ans	165	110	275

### Montant

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 des 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 à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Le droit à indemnisation n'est ouvert qu'à compter du jour où le salarié remplit la condition minimale d'ancienneté d'un an.

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

### **Article 62 – Régime de prévoyance complémentaire**

Cet article ne traite pas des régimes de remboursement de frais de santé relevant des dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place conformément à l'une des procédures visées à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance complémentaire en faveur des mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le contrat souscrit dans ce cadre doit obligatoirement prévoir le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital (ou de toute autre prestation) en cas d'invalidité 3ème catégorie reconnue par la Sécurité Sociale. Il peut en outre inclure, notamment, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge en cas de décès.

L'employeur doit consacrer à ce régime, pour chaque salarié visé ci dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25% du montant de la rémunération effective garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération minimum annuelle garantie (RAG) en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite prorata temporis, pour les salariés 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'impute, sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

Les entreprises pourront, par application de l'une des procédures mentionnées à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale, définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant, le cas échéant, une participation des salariés au financement desdites garanties.

### **Article 63 – Réserves opérationnelles et préparation à la défense**

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie chaque année d'une autorisation d'absence au titre de ses activités dans la réserve, dans les conditions et selon les modalités définies par la réglementation en vigueur.

### **Article 64 – Préavis de démission – Préavis de licenciement**

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque en cas de démission comme en cas de licenciement est, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou d'inaptitude, de :

. Niveau I :	2 semaines
. Niveaux II et III :	1 mois
. Niveau IV :	2 mois
. Niveau V :	3 mois

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau ci-après illustre la durée du préavis à prendre en compte selon le niveau de classement et l'ancienneté.

Classification du salarié	Démission	Licenciement
<b>Niveau I</b>	2 semaines	- 2 semaines ou - 1 mois après 6 mois d'ancienneté - 2 mois après 2 ans d'ancienneté
<b>Niveau II ou III</b>	1 mois	- 1 mois ou - 2 mois après 2 ans d'ancienneté
<b>Niveau IV</b>	2 mois	2 mois
<b>Niveau V</b>	3 mois	3 mois

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord entre les parties.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

S'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé peut demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

## **Article 65 – Heures pour recherche d'emploi**

Durant la période de préavis, le mensuel travaillant à temps plein a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

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

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.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans ce cas, dans la mesure où ses recherches l'exigent, 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.

Le mensuel démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnisation des heures pour recherche d'emploi, sauf en cas de changement de résidence du conjoint et sur justification.

Pour le mensuel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est déterminé prorata temporis.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

## **Article 66 – 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 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	2,35 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 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 37, 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 37, 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.
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

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. 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 (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5<sup>ème</sup> de mois, et par 2/15<sup>èmes</sup> de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12<sup>èmes</sup> de 1/5<sup>ème</sup> de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12<sup>èmes</sup> de 2/15<sup>èmes</sup> 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. 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 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. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

L'indemnité de licenciement prévue au présent article ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

### **Article 67 - Rupture conventionnelle**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.



La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle est soumise aux dispositions du Code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

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 1er, du Code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 66. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

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 68 – Départ à la retraite**

### **1° Définition**

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 de vieillesse.

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

### **2° Délai de prévenance**

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.

### **3° Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire 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 37, 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 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.
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

## **Article 69 – Mise à la retraite**

### **1° Définition**

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.

### **2° Délai de prévenance**

En cas de mise à 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.

### **3° Indemnité de mise à 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.

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 37, 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 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.
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

## **AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE « MENSUELS »**

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

### **Article 2 - Personnel visé**

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article premier et occupant les fonctions suivantes :

- Agents de Maîtrise d'atelier, tel que défini par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.
- Administratifs et Techniciens classés au niveau IV et V (coefficients 255 à 365), tel que défini par l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

### **Article 3 - Mutation professionnelle**

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités offertes en matière de formation professionnelle par les dispositifs conventionnels existants.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser. Ce délai ne s'applique pas aux mutations professionnelles entrant dans le cadre des procédures visées aux articles L.1222-6, L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé, mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versée pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé, âgé de 50 ans et plus et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

#### **Article 4 – Secret professionnel**

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

## **Article 5 - Clause de non concurrence**

Un employeur a la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une rémunération mensuelle spéciale égale à 6/10<sup>e</sup> de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

## **AVENANT « TRAVAILLEURS A DOMICILE »**

Les parties signataires :

- considérant que l'Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation a, dans son article 1<sup>o</sup>, expressément exclu les travailleurs à domicile,
- considérant que la convention collective du 27 avril 2015, conclue entre l'UIMM Doubs et les organisations syndicales, ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, compte tenu de la spécificité de ce genre d'activité et donc de l'impossibilité matérielle d'appliquer les dispositions de celle-ci,
- considérant, néanmoins, que les parties ont expressément souhaité que certaines dispositions de la convention collective puissent être appliquées aux travailleurs à domicile,

ont décidé ce qui suit :

### **Article 1**

L'ensemble des Dispositions Générales de la Convention Collective est applicable aux salariés à domicile, à l'exception de l'article 16 relatif aux Heures supplémentaires.

### **Article 2**

Les dispositions de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective de l'UIMM Doubs, dont la liste suit, seront applicables, en sus des autres dispositions du Code du travail relatives aux travailleurs à domicile :

- article 32 : Période d'essai
- article 37 : Ancienneté dans l'entreprise
- article 38 : Conditions de travail des femmes enceintes et maternité
- article 39 : Congés liés à la parentalité
- article 40 : Congé parental d'éducation
- article 42 : Jours fériés
- article 43 : Majoration pour travaux des dimanches et de nuit
- article 46 : Classification professionnelle et coefficient hiérarchique

- article 64 : Préavis de démission – préavis de licenciement
- article 66 : Indemnité de licenciement
- article 67 : Rupture conventionnelle
- article 68 : Départ à la retraite
- article 69 : Mise à la retraite

### **Article 3**

Les dispositions de la convention collective du 27 avril 2015, ainsi que ses annexes qui ne sont pas expressément visées par le présent accord, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Fait à Besançon, le 27 avril 2015

Pour le Syndicat CFTC de la métallurgie  
du Doubs  
M

Pour l'Union des Industries et  
Métiers de la Métallurgie du Doubs  
Monsieur Etienne BOYER

Pour l'Union des Syndicats de la  
Métallurgie FO  
M

Pour le Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC  
de la région de Franche-Comté (SMFC)  
M

Pour l'Union Mines Métaux CFDT de Franche-Comté  
M

Pour l'Union Départementale des Syndicats CGT  
de la Métallurgie du Doubs  
M