

# **ACCORD DU 10 JUILLET 1970 SUR LA MENSUALISATION**

**Modifié par l'avenant du 29 janvier 1974**  
**Modifié par l'accord national du 29 janvier 2000**  
**Modifié par l'accord national du 26 février 2003**  
**Modifié par l'avenant du 19 décembre 2003**  
**Modifié par l'accord du 3 mars 2006**  
**Modifié par l'avenant du 21 juin 2010**  
**Modifié par l'accord national du 23 septembre 2016**

***En vigueur – Étendu par arrêté du 8 octobre 1973***

## **PRÉAMBULE**

Le CNPF et les organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

Que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

Qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles les modalités de mise en œuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national il y a 2 ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en œuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase, qui se terminera le 31 décembre 1973, elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées ; il en est ainsi, par exemple, des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les 6 mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que, si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers, en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 % des salaires garantis pour 15 ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint 2 ans à partir de l'expiration de la première phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel ETAM,

dans les conditions indiquées au quatrième alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les 6 mois précédant l'expiration de la première phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

## **TITRE I<sup>ER</sup>: BÉNÉFICIAIRES DE LA MENSUALISATION**

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

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972<sup>(1)</sup> relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie selon les modalités prévues par cet avenant.

## **TITRE II: ANCIENNETÉ**

### **Article 2 – Bénéficiaires**

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

### **Article 3 – Ancienneté dans l'entreprise**

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

## **TITRE III: GARANTIES RÉSULTANT DE LA MENSUALISATION**

### **Article 4 – Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective**

À défaut d'une convention collective ou d'un avenant applicable aux ETAM et aux ouvriers d'un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d'application territorial d'une convention collective territoriale, les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliqueront aux ETAM et aux ouvriers de cet établissement jusqu'à ce qu'ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l'article 15.

### **Article 4 bis**

Forme normale et générale de la relation de travail.

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

---

1 Cette clause doit s'interpréter comme visant tous les établissements situés dans le champ d'application territorial d'une convention collective.

## **Article 4 ter**

### *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 :
- 2 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 ;
- 3 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 3 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 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de 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 :

- 3 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 ;
- 4 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 ;
- 5 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 :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 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 1 semaine.

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

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;

– 50 heures pour un délai de prévenance de 1 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 :

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

#### *6. Portée de l'article 4 ter*

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail.

### **TITRE III : GARANTIES RÉSULTANT DE LA MENSUALISATION**

#### **Article 5 – Paiement au mois**

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

##### *1. Ressource mensuelle garantie*

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties devront être établis en tenant compte, s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties.

##### *2. Rémunération réelle*

*a) Rémunération fixe.* La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié ne subit pas, du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation : s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération.

*b) Rémunération variable.* La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnités telle qu'elle est appliquée dans l'établissement).

Au *a* et *b* ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans le calcul<sup>(2)</sup>.

<sup>2</sup> Par exemple, indemnités de travail le dimanche ou le jour férié.

### *3. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel*

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus, à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

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

*4. Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.*

*5. Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en œuvre du paiement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.*

### **Article 6 – Jours fériés**

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les ETAM de l'établissement.

### **Article 7 – Maladie**

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants ETAM des conventions collectives territoriales.

#### *1° Garanties concernant la ressource*

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail, sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2° du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la sécurité sociale à un accident du travail, et par suite réglé comme tel, et maladie dépassant 29 jours.

Pendant les trente jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération.

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

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 de travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

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

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

## *2° Franchise*

Si, pendant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de 3 jours sera supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail sera maintenue, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1<sup>er</sup> janvier 1974 n'a pas dépassé 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1<sup>er</sup> janvier 1975 n'a pas dépassé deux points par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1<sup>er</sup> janvier 1976, à la lumière de l'évolution de l'absentéisme dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au troisième alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1976.

## *3° Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des ETAM relatives à la maladie*

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux ETAM examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-dessus pour les aligner sur celles prévues pour les ETAM.

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1<sup>er</sup> avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux ETAM sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1<sup>o</sup> du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux ETAM seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

## Article 8 – Prime d’ancienneté

L’ouvrier mensualisé bénéficie d’une prime d’ancienneté s’ajoutant à sa rémunération mensuelle dans les conditions suivantes :

### 1° Barème

a) La prime d’ancienneté dont l’ouvrier mensualisé bénéficie après trois ans d’ancienneté est calculée selon les taux suivants :

Ancienneté	(1)	(2)
3 ans	2	3
4 ans	2	3
5 ans	2	3
6 ans	3	4
7 ans	4	5
8 ans	4	6
9 ans	4	6
10 ans	5	7
11 ans	5	7
12 ans	6	8
13 ans	6	9
14 ans	7	9
15 ans	7	10
16 ans	7	10
17 ans	7	11
18 ans	7	12
19 ans	9	12
20 ans	9	13
21 ans	10	13
22 ans	10	14
23 ans	10	14
24 ans	11	14
25 ans	11	14
26 ans	12	14

(1) Pourcentage au 1<sup>er</sup> janvier 1974. (2) Pourcentage au 1<sup>er</sup> janvier 1975.

Au 1<sup>er</sup> janvier 1976 la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d’ancienneté prévu par les dispositions de l’avenant ou de la convention collective applicable aux ETAM de l’établissement dans la limite de 15 % pour quinze ans et plus d’ancienneté.

Toutefois, pour les salariés visés à l’article 4, le barème de la prime d’ancienneté sera le suivant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1976 :

- 3 % après 3 ans d’ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d’ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d’ancienneté ;



- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

b) Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux ETAM prévoit un ou des taux excédant 15 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1<sup>er</sup> janvier 1976 les conditions d'application de ce ou de ces taux aux ouvriers mensualisés.

## *2° Modalités de calcul*

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective applicable à l'établissement.

À défaut de convention collective territoriale applicable à l'établissement et jusqu'à ce que cet établissement soit soumis à une convention collective, la prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent à un salaire fixé selon les mêmes méthodes que celles retenues pour définir le salaire servant de base au calcul de la prime d'ancienneté versée aux ETAM de l'établissement.

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

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

## **Article 9 – Préavis**

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit :

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de 2 semaines (1).

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de 2 semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de 6 mois. Dans le cas contraire, la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur (1).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;
- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de 2 semaines, 50 heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

À 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 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

### **Article 10 – Indemnité de licenciement**

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 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 :

<b>Ancienneté du salarié</b>		<b>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</b>
> ou = 1 an	< 2 ans	0,4 mois
> ou = 2 ans	< 3 ans	0,6 mois
> ou = 3 ans	< 4 ans	0,8 mois
> ou = 4 ans	< 5 ans	1,0 mois
> ou = 5 ans	< 6 ans	1,2 mois
> ou = 6 ans	< 7 ans	1,4 mois
> ou = 7 ans	< 8 ans	1,6 mois
> ou = 8 ans	< 9 ans	1,8 mois
> ou = 9 ans	< 10 ans	2,0 mois
> ou = 10 ans	< 11 ans	2,2 mois
> ou = 11 ans	< 12 ans	2,7 mois
> ou = 12 ans	< 13 ans	3,0 mois
> ou = 13 ans	< 14 ans	3,4 mois
> ou = 14 ans	< 15 ans	3,7 mois
> ou = 15 ans	< 16 ans	4,0 mois
> ou = 16 ans	< 17 ans	4,4 mois
> ou = 17 ans	< 18 ans	4,7 mois
> ou = 18 ans	< 19 ans	5,0 mois
> ou = 19 ans	< 20 ans	5,4 mois
> ou = 20 ans	< 21 ans	5,7 mois
> ou = 21 ans	< 22 ans	6,0 mois
> ou = 22 ans	< 23 ans	6,4 mois
> ou = 23 ans	< 24 ans	6,7 mois
> ou = 24 ans	< 25 ans	7,0 mois

> ou = 25 ans	< 26 ans	7,4 mois
> ou = 26 ans	< 27 ans	7,7 mois
> ou = 27 ans	< 28 ans	8,0 mois
> ou = 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
> ou = 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
> ou = 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
> ou = 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
> ou = 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
> ou = 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
> ou = 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
> ou = 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
> ou = 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
> ou = 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
> ou = 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
> ou = 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
> ou = 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
> ou = 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
> ou = 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
> ou = 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
> ou = 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
> ou = 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
> ou = 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
> ou = 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
> ou = 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
> ou = 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
> ou = 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
> ou = 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
> ou = 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
> ou = 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
> ou = 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 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 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 3, 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 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. 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 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 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 12 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 12 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 dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

### ***Article 10 bis – Rupture conventionnelle***

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du Code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail.

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

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

### **Article 11 – Départ volontaire 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 3, 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 3 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.

## 4. Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail.

## **Article II bis – 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 calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail.

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

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

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

Par dérogation à l'article 3, 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 3 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.

#### 4. Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du Code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du Code du travail.

#### **Article 12 – Congés exceptionnels pour événements de famille**

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux ETAM, sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

À défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :

- Mariage du salarié : 4 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Décès du conjoint : 2 jours ;
- Décès du père, de la mère, d'un enfant, beau-parent : 1 jour.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

#### **Article 13 – Service militaire**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois, les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des ETAM en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

À défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant, les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1<sup>er</sup>, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

#### **Article 14 – Unification des statuts des ouvriers et des mensuels**

Sous réserve des dispositions des articles 7, 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1<sup>er</sup> janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

S'il n'existe pas de dispositions dans la convention collective territoriale applicable aux ETAM en ce qui concerne la maternité et l'intérim, la négociation prévue à l'alinéa précédent devra inclure ces deux points.

#### **Article 15 – Dispositions particulières**

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. À cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci.

#### **Article 16 – Avantages acquis**

L'application de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

### **TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 17**

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du livre I<sup>er</sup> du code du travail sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre I<sup>er</sup> du Code du travail.



## **ANNEXE CONGÉ DE MATERNITÉ ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970**

Dans le cadre de la déclaration commune du 20 avril 1970 sur la mensualisation, un protocole d'accord a été signé le 2 juillet 1970 entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés sur les indemnités journalières de congé de maternité. Les parties signataires de ce protocole « estiment que le taux de l'indemnité journalière versée aux salariées en congé de maternité par la sécurité sociale devrait être porté de 50 à 90 % du salaire plafonné, le financement du supplément de prestations en résultant étant assuré par une contribution à la charge des employeurs d'un montant maximum global égal à 0,20 % des salaires plafonnés ».

Les pouvoirs publics doivent être saisis pour que les textes législatifs ou réglementaires modifiant le régime actuel d'indemnisation du congé de maternité puissent s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1971.

Les parties signataires de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation conviennent, si aucune suite n'est donnée au protocole du 2 juillet au plan législatif ou réglementaire, de reprendre ce problème dans le cadre de la mensualisation.