

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**  
(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 12 MAI 2011  
MODIFIANT L'AVENANT « MENSUELS » À LA CONVENTION  
NOR : ASET1150969M  
IDCC : 863

**PRÉAMBULE**

Afin d'actualiser la convention collective territoriale de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, pour tenir compte des modifications législatives et conventionnelles, notamment l'accord national signé le 21 juin 2010, et pour éviter toute erreur dans l'application des dispositions conventionnelles, les parties signataires au présent accord décident d'apporter les modifications suivantes à l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord du 12 avril 1976 et modifié en mai 1989 et mai 2002.

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est créé un article 2 *bis* rédigé ainsi :

« Article 2 *bis*

*Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire*

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

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

**Article 2**

L'article 3 de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

« Article 3

*Période d'essai*

A. – Objet de la période d'essai

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

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

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

## B. – Durée de la période d'essai

### 1. Contrats de travail à durée indéterminée

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

La durée maximale initiale de la période d'essai ne peut être supérieure aux durées suivantes :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240) ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365).

La durée de la période d'essai maximale est fixée pour les salariés classés au :

- niveau I et II (coefficients 140 à 190) à 2 mois, sans possibilité de renouvellement ;
- niveau III (coefficients 215 à 240) à 3 mois, renouvellement inclus ;
- niveau IV (coefficients 255 à 285) à 4 mois, renouvellement inclus ;
- niveau V (coefficients 305 à 365) à 5 mois, renouvellement inclus.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

La période d'essai peut, d'un commun accord entre les parties et stipulée par écrit, être réduite et, sauf pour les salariés de niveaux I et II, elle peut être renouvelée une fois pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période initiale. Et en tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure aux durées fixées ci-dessus. La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue dans la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, 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 trois 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 plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ses missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché dans l'entreprise, à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

## 2. Contrats de travail à durée déterminée

La durée maximale de la période d'essai des contrats à durée déterminée est fixée conformément à la loi.

Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

### C. – Cessation de la période d'essai

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

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

#### 1. Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du 1<sup>er</sup> mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

## 2. Cessation à l'initiative du salarié

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

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

### Article 3

L'article 11 « Ancienneté » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Cet article est annulé et remplacé par :

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

### Article 4

L'article 22.2 « Prime de panier » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Le titre de l'article 22.2 « Prime de panier » est modifié et complété comme suit :

« Prime de panier de nuit »

Le premier paragraphe de cet article est annulé et remplacé par :

« Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minima, dite prime de panier, dont le taux est égal au plafond d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS. »

En conséquence, la phrase entre parenthèses : « à savoir 1 fois et demie le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile » est supprimée.

### Article 5

L'article 28 « Congés payés » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Le neuvième paragraphe à savoir : « Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ percevra à son retour de maladie ou à la date de la résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend le travail avant le 31 octobre, il pourra à son choix soit prendre effectivement le congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre », est supprimé et remplacé par :

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

La première phrase du dernier paragraphe de l'article 28 à savoir : « Lorsque le congé est pris par roulement, la période de congés devra être fixée au plus tard à la même date », est supprimée et remplacée par :

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

## Article 6

L'article 39 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

« Article 39

### *Indemnité de licenciement*

Le mensuel licencié avant l'âge légal de la retraite, et ayant à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 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 :

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 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,4	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55 ans	17,0

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 11, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 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 11, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de l'ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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 parties signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre d'éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines la valeur de 11/12 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, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté...

En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 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 signataires du présent accord, comme ceux de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ainsi que les signataires de l'accord national du 21 juin 2010 entendent que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif économique ou personnel du licenciement. »

### **Article 7**

Après l'article 39 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 39 *bis* ainsi intitulé et rédigé :

#### *« Article 39 bis*

#### *Rupture conventionnelle*

#### Cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale 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. »

### **Article 8**

L'article 40 « Indemnité de départ à la retraite » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

#### *« Article 40*

#### *Départ volontaire à la retraite*

#### A. – 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 vieillesse.

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

#### B. – 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.

#### C. – Indemnité de départ à la retraite

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

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



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

Par dérogation à l'article 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 à durée déterminée s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours 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. »

## **Article 9**

Après l'article 40 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 40 *bis* ainsi intitulé et rédigé :

« Article 40 bis

*Mise à la retraite*

### A. – 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.

### B. – 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.

### C. – 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 à durée déterminée s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours 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. »

## **Article 10**

### *Date d'application*

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

## **Article 11**

### *Dépôt*

Le présent avenant est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour le dépôt à la direction générale du travail à Paris, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Les parties signataires conviennent également de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord.

Fait à Rennes, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Union des industries d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

### **Syndicats de salariés**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
GSEA SIA.