

Brochure n° 3341

Convention collective
IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

AVENANT DU 18 JUILLET 2011
RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1151295M
IDCC : 2615

Entre :
L'UIMM Adour Atlantique,
D'une part, et
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les présentes dispositions particulières règlent les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, d'une part et leurs employeurs, d'autre part, tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Le présent accord n'est pas applicable aux catégories suivantes : VRP, ingénieurs et cadres, apprentis et travailleurs à domicile.

Dans les articles du présent avenant les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « Mensuels », à défaut de précision contraire.

TITRE I^{ER}

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2

Essai professionnel

La convocation pour un essai professionnel devra préciser les modalités et le niveau de l'examen. L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux de la rémunération minimale correspondant au classement de l'emploi dans l'entreprise.

Toute nouvelle convocation après l'épreuve d'essai préliminaire donnera lieu au paiement des frais de déplacement et des indemnités de transport conformément aux dispositions de l'accord national sur les conditions de déplacement en date du 26 février 1976, joint en annexe.

Article 3

Période d'essai

Les dispositions du présent article ne s'appliqueront qu'à compter de l'extension de la présente convention collective, dans cette attente les dispositions de l'avenant national du 21 juin 2010 continueront à s'appliquer.

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 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 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 huit jours de présence ;
- 28 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 4

Embauchage

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement devront stipuler :

- l'emploi et le classement ;
- la durée de la période d'essai, si elle est nécessaire ;
- le salaire réel de base pour la durée légale de travail ;
- le ou les lieux où l'emploi est exercé .

Article 5

Promotion sur poste à pourvoir

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, éventuellement après un stage de formation approprié, aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les salariés pourront demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant, en cas de nécessité après accord des parties.

Dans le cas où cette période probatoire ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé se fera aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent et ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

TITRE II

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera 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 bénéficie le mensuel 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 dans l'entreprise.

Article 7

Remplacement provisoire

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois, recevra, à partir du 4^e mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale à la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim, sous la forme la plus appropriée.

Article 8

Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel

La perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.) lui sera payée pendant le temps de maintien sur les lieux de travail.

La direction est habilitée à dispenser les salariés du maintien sur les lieux durant le temps nécessaire à la reprise du travail.

Elle devra, toutefois, s'efforcer au préalable de rechercher des possibilités d'emploi dans l'entreprise et en cas de difficultés, prévoir la récupération des heures perdues avant de procéder à la mise en chômage partiel du personnel concerné.

Article 9

Jours fériés

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

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

Article 10

Déplacements

Il sera fait application des dispositions en vigueur de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement lorsque les mensuels accompliront des déplacements visés par ledit accord national.

Article 11

Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques

La classification professionnelle et les coefficients hiérarchiques sont définis par l'accord national du 21 juillet 1975 et par ses avenants.

TITRE III

RÉMUNÉRATIONS

Article 12

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont déterminées par avenant à la présente convention collective, fixant une valeur du point unique pour le personnel visé par le présent avenant « Mensuels ».

La rémunération minimale hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 des présentes dispositions.

Les rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet de négociations au niveau territorial selon une périodicité annuelle, l'accord en résultant sera annexé à la présente convention collective.

Article 13

Rémunérations effectives garanties

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 les rémunérations effectives garanties, par échelon ou coefficient, de la classification feront l'objet de négociations au niveau territorial selon une périodicité annuelle, l'accord en résultant sera annexé à la présente convention collective.

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels 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 l'article 15 du présent avenant ;
- majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit découlant de la présente convention ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 14

Paiement au mois

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

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Article 15

Prime d'ancienneté

Les mensuels ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoivent une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique un taux déterminé comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 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.

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 16

Majoration des 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, sont majorées et donnent lieu à repos compensateur, dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur.

Article 17

Travail de nuit

Il sera fait application des dispositions de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

Article 18

Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou les jours fériés

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail exécutées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration d'incommodité de 20 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration d'incommodité de 100 % ; cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre des heures supplémentaires si le salarié a dépassé l'horaire légal du fait des heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.

Article 19

Travail en équipes successives

Les mensuels travaillant en équipes continues ou semi-continues successives bénéficient pour chaque faction d'au moins 6 heures d'une indemnité de panier dont le montant est égal à 1,65 fois le minimum garanti. Pour le travail de nuit l'indemnité de panier due est celle définie à l'article 20 ci-dessous.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que

leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire réel.

Pour apprécier si ces avantages sont perçus par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme «de primes d'équipe», soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Article 20

Indemnité de panier de nuit

Les mensuels effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à 4 fois le minimum garanti.

Cette indemnité est, en outre, accordée sur la même base aux mensuels qui, travaillant au minimum 9 heures dans une même journée, ont commencé au moins 1 heure avant 6 heures ou ont prolongé leur faction au moins 1 heure après 22 heures.

Article 21

Bulletin de paie

A chaque paie, il est remis au salarié un bulletin comportant les mentions prévues par la réglementation en vigueur.

TITRE IV

CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Congés annuels payés

Dispositions générales

Les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le plus tôt possible à la connaissance du personnel et au plus tard, le 1^{er} mars.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, la période des congés individuels pris par roulement doit être fixée au plus tard le 1^{er} mars.

Dans les deux cas ce délai d'information ne s'applique pas aux fermetures ayant lieu en dehors de la période légale de prise des congés payés.

S'il y a fermeture de l'entreprise, l'employeur pourra occuper, pendant la période des congés payés et dans la mesure du possible, à des travaux d'entretien, de nettoyage, d'inventaire, etc. Les salariés qui n'auraient pas droit à un congé d'une durée au moins égale à celle de cette fermeture.

Appréciation du droit à congés

Tout mensuel qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, ce jour ouvrable ne sera pas décompté comme un jour ouvrable de congé.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités de maladie, telles que définies à l'article 24 de la présente convention, sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Femmes ayant des enfants à charge

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Ce congé s'ajoute au congé de 30 jours ouvrables prévus par la législation en vigueur.

Fractionnement des congés

Les congés pourront être fractionnés suivant les impératifs d'organisation de l'entreprise, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits des salariés.

Un congé de 12 jours ouvrables au moins devra obligatoirement être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et de préférence pendant la période des vacances scolaires.

Le fractionnement des congés sera soumis aux règles suivantes :

Lorsque le congé est donné par roulement, le fractionnement des 24 premiers jours est subordonné à un accord entre l'employeur et le mensuel concerné.

Lorsque le congé est donné par fermeture de l'établissement, le fractionnement des 24 premiers jours n'est possible qu'après avis conforme des délégués du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des mensuels concernés.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Pour l'application du droit à congé supplémentaire, les jours du congé principal au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte.

Indemnités des congés payés

L'indemnité de congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ou partie de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération 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 de 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 dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Congés d'ancienneté

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvrable, à 2 jours après 15 ans d'ancienneté, à 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

Ces jours pourront être pris en dehors de la période légale à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Rappel en cours des congés payés

Les employeurs prendront toutes les dispositions nécessaires afin de ne pas rappeler le personnel en cours de congés payés.

Si, très exceptionnellement, le rappel ne pouvait être évité, il sera accordé au salarié un congé supplémentaire d'une durée minimale d'un jour.

Tous les frais engagés par ce salarié pour répondre à ce rappel, seront à la charge de l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales, des usages ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Article 23

Congés exceptionnels pour événements de famille

Tout mensuel bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 1 semaine pour le mariage de l'intéressé ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 2 jours pour le décès d'un beau parent ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du frère ou de la sœur de l'intéressé ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le mariage du frère ou de la sœur de l'intéressé ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un petit enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent ;
- 2 jours pour le mariage d'un petit-enfant.

Tout mensuel bénéficie sur justification, d'un congé de 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, à prendre dans un délai raisonnable n'excédant pas 1 mois.

Si l'intéressé se marie pendant la période des congés annuels payés, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Ces jours de congés exceptionnels sont des jours ouvrés, ils n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours sont à prendre à l'occasion de l'événement sans qu'ils puissent être reportés. à l'exception des dispositions prévues pour le mariage et la naissance.

Le congé accordé pour le mariage de l'intéressé pourra être reporté en accord avec l'employeur.

Article 24

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après 1 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, tout mensuel bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié au plus tôt 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.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté figurant à l'alinéa précédent, sera ramenée à 3 mois.

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

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération.

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

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.

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, 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 salarié 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.

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 toutes natures, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations mises à la charge du salarié par la loi.

Article 25

Prévoyance

Les entreprises mettront en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Les entreprises consacreront à ce régime, pour chaque salarié visé à l'alinéa précédent, et pour une année complète de travail, au minimum un taux de cotisation correspondant à une participation qui ne pourra être inférieure à 0,30 % du montant de la rémunération effective garantie (REG) du mensuel classé au coefficient 190.

La rémunération effective garantie est celle définie par les accords relatifs aux REG annuelles pour la durée légale du travail, conclus entre l'UIMM Adour Atlantique et les organisations syndicales ; elle sera réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Le taux de cotisation pour l'année 2006 sera calculé sur la base de la REG de référence en vigueur pour l'année 2005, il sera ensuite révisé au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de la REG en vigueur l'année précédente.

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

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions de la présente clause, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter la présente clause à la situation nouvelle ainsi créée.

Le présent article pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, par chaque signataire, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois à compter de la dénonciation.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à compter de la première présentation de la lettre recommandée au dernier destinataire.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur de la présente clause.

La clause dénoncée conformément aux dispositions précédentes, par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, cessera de plein droit dans tous ses effets à l'expiration du délai de préavis.

A l'expiration de ce délai, les bénéficiaires ne conserveront pas les avantages individuels qu'ils auront acquis en application de la clause susvisée.

Article 26

Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

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

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

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

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités journalières à plein tarif.

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

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

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

Article 27

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus, pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord national du 16 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 28

Maternité et adoption

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariées en congé de maternité bénéficieront d'un maintien de salaire, en cas de perte de rémunération, à partir de 1 an d'ancienneté. Ces périodes seront éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption de 10 semaines au plus prévu par l'article L.1225-37 du code du travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Article 29

Congé de paternité

Il sera accordé au père conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 30

Congé parental d'éducation

Le congé parental est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 31

Congé motivé par les soins à donner à un enfant

Il sera accordé aux mensuels un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade dans les conditions prévues par la loi.

L'attribution de ce congé sera subordonnée à la présentation d'un certificat médical.

Article 32

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Article 33

Service national

Appel de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour : cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Statut des réservistes

Le statut des réservistes est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

TITRE V
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34

Préavis

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

1. En cas de démission : 2 semaines entre la fin de la période d'essai et 6 mois de services continus.

Au-delà de 6 mois de services continus :

- 2 semaines pour les mensuels de niveau I ;
- 3 semaines pour les mensuels de niveau II ;
- 1 mois pour les mensuels de niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels de niveaux IV et V.

2. En cas de licenciement : 2 semaines entre la fin de la période d'essai et 6 mois de services continus.

Au-delà de 6 mois de services continus après la fin de la période d'essai :

- 1 mois pour les mensuels des niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les mensuels du niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels du niveau V.

Toutefois, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, tous les mensuels qui auront une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans chez le même employeur, bénéficieront d'un préavis d'au moins 2 mois.

Lorsque le mensuel aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper et ce, sur présentation d'un justificatif en attestant.

Dans ce cas, il ne sera pas tenu au versement d'une indemnité pour inobservation du préavis.

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

- si 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, de 50 heures par mois si le préavis est d'une durée supérieure. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération ;
- si la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées.

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 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 nécessiteront, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer l'utilisation de ces heures par période d'une semaine compte tenu des nécessités du service.

L'intéressé à la recherche d'un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 35

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)
≥ 1 < 2 ans	0,4 mois
≥ 2 < 3 ans	0,6 mois
≥ 3 < 4 ans	0,8 mois
≥ 4 < 5 ans	1,0 mois
≥ 5 < 6 ans	1,2 mois
≥ 6 < 7 ans	1,4 mois
≥ 7 < 8 ans	1,6 mois
≥ 8 < 9 ans	1,8 mois
≥ 9 < 10 ans	2,0 mois
≥ 10 < 11 ans	2,2 mois
≥ 11 < 12 ans	2,7 mois
≥ 12 < 13 ans	3,0 mois
≥ 13 < 14 ans	3,4 mois
≥ 14 < 15 ans	3,7 mois
≥ 15 < 16 ans	4,0 mois
≥ 16 < 17 ans	4,4 mois
≥ 17 < 18 ans	4,7 mois
≥ 18 < 19 ans	5,0 mois
≥ 19 < 20 ans	5,4 mois
≥ 20 < 21 ans	5,7 mois
≥ 21 < 22 ans	6,0 mois
≥ 22 < 23 ans	6,4 mois
≥ 23 < 24 ans	6,7 mois
≥ 24 < 25 ans	7,0 mois
≥ 25 < 26 ans	7,4 mois
≥ 26 < 27 ans	7,7 mois
≥ 27 < 28 ans	8,0 mois
≥ 28 < 29 ans	8,4 mois
≥ 29 < 30 ans	8,7 mois
≥ 30 < 31 ans	9,0 mois

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 31 < 32 ans	9,4 mois
≥ 32 < 33 ans	9,7 mois
≥ 33 < 34 ans	10,0 mois
≥ 34 < 35 ans	10,4 mois
≥ 35 < 36 ans	10,7 mois
≥ 36 < 37 ans	11,0 mois
≥ 37 < 38 ans	11,4 mois
≥ 38 < 39 ans	11,7 mois
≥ 39 < 40 ans	12,0 mois
≥ 40 < 41 ans	12,4 mois
≥ 41 < 42 ans	12,7 mois
≥ 42 < 43 ans	13,0 mois
≥ 43 < 44 ans	13,4 mois
≥ 44 < 45 ans	13,7 mois
≥ 45 < 46 ans	14,0 mois
≥ 46 < 47 ans	14,4 mois
≥ 47 < 48 ans	14,7 mois
≥ 48 < 49 ans	15,0 mois
≥ 49 < 50 ans	15,4 mois
≥ 50 < 51 ans	15,7 mois
≥ 51 < 52 ans	16,0 mois
≥ 52 < 53 ans	16,4 mois
≥ 53 < 54 ans	16,7 mois
≥ 54 < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessous, 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 de l'avenant national du 21 juin 2010, 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 un 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 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.

Article 36

Dispositions particulières au licenciement économique

Ordre des licenciements

Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements devront prendre en compte, dans le respect des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement : les qualités professionnelles appréciées par catégorie, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté, ainsi que la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

La grille d'évaluation de ces différents critères sera fixée par l'employeur.

Modalités de versement de l'indemnité

En cas de licenciement collectif et si le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à 1 mois de salaire moyen, l'employeur pourra procéder au règlement de celle-ci par versement d'une valeur individuelle correspondant au salaire moyen de l'intéressé échelonné sur une période de 3 mois maximum, le dernier versement correspondant au solde dû.

Article 37

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.

Article 38

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.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 39

Date d'application

Le présent avenant « Mensuels » entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2011, il annule et remplace l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx conclue le 28 septembre 2006, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Il sera déposé conformément aux dispositions légales.

Fait à Pau, le 18 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)