

Convention collective

IDCC : 1592. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(*Bulletin officiel* n° 1990-17 bis)
(Etendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

AVENANT DU 26 MARS 2012
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1250677M
IDCC : 1592

Entre :

L'UIMM du Valenciennois ;

L'UIMM du Cambrésis,

D'une part, et

La CFDT Valenciennes-Cambrai ;

La CGT-FO Valenciennes-Cambrai ;

La CFE-CGC Valenciennes-Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 1^{er}

En préambule de l'article 6 « Formation du contrat de travail », il est précisé ce qui suit :

« 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 6.3 « Période d'essai » est ainsi modifié :

« Article 6.3

Période d'essai

6.3.1. 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.

6.3.2. 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.

6.3.3. 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 (CDD) est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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.

6.3.4. 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.

Durée maximale de la période d'essai pour un CDI dans le secteur métallurgie

CATÉGORIE	DURÉE INITIALE maximale	DURÉE TOTALE maximale (renouvellement inclus)
Niveau I (coefficients 140 à 155)	2 mois	Non renouvelable
Niveau II (coefficients 170 à 190)	2 mois	Non renouvelable
Niveau III (coefficients 215 à 240)	2 mois	3 mois
Niveau IV (coefficients 255 à 285)	3 mois	4 mois
Niveau V (coefficients 305 à 365)	3 mois	5 mois

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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant 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.

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

6.3.5. Cessation de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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.

6.3.5.1. 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 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.

6.3.5.2. 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 13.1.1 « Durée du préavis » est ainsi modifié :

« 13.1.1. Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, sauf cas de faute grave, force majeure ou accord des parties, celles-ci respectent un préavis dont la durée est la suivante :

- 2 semaines pour les salariés classés au niveau I ;
- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés au niveau IV ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau V.

Toutefois, lorsque le licenciement ne repose pas sur une faute grave, le préavis ne peut être inférieur à :

- 1 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. »

Article 4

Les articles 13.2.2 et 13.2.3.2 sont ainsi modifiés :

« 13.2.2. 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 :

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

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 7.4, 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 ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant, 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 7.4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté exigée pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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-avant, 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-avant 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.

13.2.3.2. Majoration de l'indemnité de licenciement

Dans les entreprises ou établissements adhérents de l'union des industries et métiers de la métallurgie du Valenciennois et l'union des industries et métiers de la métallurgie du Cambrésis à la date du 13 juillet 1990, les bénéficiaires de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13.2.2

possédant une ancienneté supérieure à 15 ans à la date du 13 juillet 1990 bénéficieront au cas où ils seraient licenciés pour motif économique, d'une majoration uniforme de leur indemnité de licenciement égale à 1/2 mois de salaire calculée sur la base du salaire de référence fixé à l'article 13.2.2. »

Article 5

L'article 13.3 « Départ à la retraite » est ainsi modifié :

« 13.3. Départ à la retraite

13.3.1. Départ volontaire à la retraite

13.3.1.1. 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.

13.3.1.2. 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.

13.3.1.3. 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 :

Indemnité de départ à la retraite (en mois de salaire)

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Après 2 ans	1/2 mois
Après 5 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois
Après 35 ans	5 mois
Après 40 ans	6 mois

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 7.4, 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 des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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.

13.3.2. Mise à la retraite

13.3.2.1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

13.3.2.2. 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.

13.3.2.3. 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 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Indemnité de mise à la retraite (en mois de salaire)

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Après 2 ans	1/2 mois
Après 5 ans	1 mois
Après 10 ans	2 mois
Après 20 ans	3 mois
Après 30 ans	4 mois
Après 35 ans	5 mois
Après 40 ans	6 mois

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 7.4, 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 des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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 6

Après l'article 13.3.2.3 « Indemnité de mise à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 13.3 *bis* ainsi rédigé :

« 13.3 *bis* Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, l'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13.2.2 de la présente convention ni à l'indemnité légale de licenciement.

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

Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

Article 8

Le présent avenant s'applique à partir du jour qui suit son dépôt. Toutefois, l'article 2 relatif à la période d'essai ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 9

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

Fait à Valenciennes, le 26 mars 2012.

(Suivent les signatures.)