

Convention collective départementale

IDCC : 1369. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Loire-Atlantique)**  
**(29 avril 1985)**

*(Bulletin officiel n° 1986-50 bis)*  
(Etendue par arrêté du 29 mai 1987,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1987)

AVENANT DU 24 AVRIL 2012  
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250861M  
IDCC : 1369

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, à ses avenants et annexes.

TITRE I<sup>ER</sup>

**MODIFICATION DE CERTAINES ABRÉVIATIONS ET DÉNOMINATIONS**

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

*Abréviations et dénominations*

Au sein de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, de ses avenants et annexes :

L'abréviation « SIMEECLA » est remplacée par la dénomination « Union des industries de Loire-Atlantique ».

La dénomination « Mensuels » est remplacée par l'abréviation « OATAM » désignant les ouvriers, administratifs et techniciens et les agents de maîtrise.

La dénomination « Taux effectifs garantis » et l'abréviation « TEG » sont remplacées par la dénomination « Rémunérations annuelles garanties » ou « Rémunération annuelle garantie » et l'abréviation « RAG ».

TITRE II

**RÉVISION DU TITRE I<sup>ER</sup> « CLAUSES GÉNÉRALES » DE LA CONVENTION  
COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE**

**Article 2**

*Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est rédigé comme suit :

« La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des entre-

prises ou établissements entrant dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 janvier 1979.

Sont cependant exclus les entreprises ou établissements établis sur le territoire de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon. »

### **Article 3**

#### *Création d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Après l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application », il est créé un article 1<sup>er</sup> *bis* ainsi rédigé :

« Article 1<sup>er</sup> *bis*

#### *Impérativité*

L'ensemble des dispositions de la présente convention revêt un caractère d'impérativité. Les accords collectifs de niveau inférieur ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles résultant de la présente convention collective. »

### **Article 4**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 3 « Dénonciation. – Révision » est rédigé comme suit :

« Article 3

#### *Dénonciation. – Révision*

1. La convention pourra être dénoncée à toute époque conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés ou de l'union des industries de Loire-Atlantique, celle des deux parties qui dénoncera la convention devra présenter un projet dans un délai de 2 mois. Les pourparlers sur ce projet devront s'engager au plus tard 1 mois après sa réception par l'autre partie.

2. Au cas où l'une des deux parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera d'être applicable. »

### **Article 5**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 4 « Adaptation » est rédigé comme suit :

« Article 4

#### *Adaptation*

1. Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1, second alinéa, du code du travail, s'il vient à être conclu une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention, les deux parties contractantes pourront adapter celles des clauses qui seraient moins favorables aux salariés.

2. Les parties s'engagent à se réunir au plus tard tous les 5 ans en vue de l'adaptation de la présente convention aux évolutions législatives et conventionnelles. »

### **Article 6**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 5 « Adhésion » est rédigé comme suit.

« Toute organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention peut y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. »

## **Article 7**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » est rédigé comme suit :

« Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter les opinions de chacun et à ne pas tenir compte de leurs origines sociales ou raciales. L'entreprise étant un lieu de travail, ils s'engagent également à respecter le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale et d'exercer ou non une activité syndicale. Conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail. »

Le paragraphe 3 de l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » est rédigé comme suit :

« Si un salarié conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'un licenciement, les deux parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable. »

## **Article 8**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 7 « Autorisations d'absence pour réunions statutaires d'organisations syndicales » est rédigé comme suit :

« Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative, signée du secrétaire ou du président d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au chef d'entreprise ou à son représentant une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de cette organisation. »

Le paragraphe 2 de l'article 7 « Autorisations d'absence pour réunions statutaires d'organisations syndicales » est rédigé comme suit :

« Les parties s'emploieront à ce que cette absence ne soit pas préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. L'autorisation sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande. »

## **Article 9**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 8 « Commissions paritaires » est rédigé comme suit :

#### **« Article 8**

#### *Commissions paritaires*

1. Au cas où un salarié d'une entreprise est mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de commission paritaire, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires de la présente convention, le temps de travail perdu sur l'horaire normal par ce salarié est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites suivantes :

Limite du temps payé :

- la durée de la réunion ;
- le temps de trajet ;

- la demi-journée dans la limite de 4 heures pour la préparation ou la restitution des réunions plénières.

Dans un but de simplification, le temps de trajet sera fixé forfaitairement au niveau de chaque entreprise.

Limite d'effectifs payés : 3 personnes, pour chacune des confédérations syndicales représentatives au niveau national.

2. Les salariés dont le lieu de travail habituel est situé à une distance du lieu de réunion supérieure à 30 km recevront une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance parcourue suivant le trajet normal sur la base du tarif kilométrique SNCF en seconde classe.

En cas de recours au covoiturage, l'indemnité de déplacement ne sera attribuée qu'au salarié désigné engageant effectivement les dépenses de transport. Cette indemnité sera doublée, dans la limite des seuils d'exonération des charges de sécurité sociale. La distance retenue pour le calcul de l'indemnité correspond au trajet normal, direct, entre le lieu de travail du bénéficiaire et le lieu de tenue de la commission.

Le covoiturage s'effectuera selon les modalités garantissant aux salariés transportés une prise en charge des risques liés au transport de personnes.

3. Le salarié sera tenu d'informer préalablement, et le plus tôt possible, son employeur de sa participation à ces commissions et devra s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ou du service au sein duquel il travaille. »

## **Article 10**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 9 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » est rédigé comme suit :

#### « Article 9

#### *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale, avec les aménagements suivants :

- le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance. Un éventuel refus devra être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande ;
- le congé d'une durée annuelle maximale de 12 jours (ou 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) pourra être pris en une ou plusieurs fois avec un minimum de 2 jours consécutifs. Toutefois, il est admis que le congé pourra être fractionné par journée isolée dans la limite de 4 jours maximum. »

## **Article 11**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 10 « Exercice d'une fonction syndicale à temps plein » est rédigé comme suit :

« Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté est appelé à remplir une fonction syndicale à temps plein, entraînant son départ volontaire de l'entreprise, il bénéficiera pendant une durée de 2 ans à compter de la date de son départ, d'une priorité d'embauche dans son entreprise d'origine, à condition qu'il ait fait connaître à l'entreprise, dans le mois qui suit sa cessation de fonction syndicale, son intention de bénéficier de sa priorité.

Le bénéfice de cette priorité d'embauche peut être renouvelé une fois sous réserve d'en informer l'entreprise au moins 1 mois avant le terme de la durée initiale. Le renouvellement est limité à 1 an. »

Le paragraphe 2 de l'article 10 « Exercice d'une fonction syndicale à temps plein » est rédigé comme suit :

« Dans cette hypothèse, l'embauchage se fera dans un emploi de sa profession ou un emploi similaire et aux mêmes conditions sous réserve du maintien des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

A ce titre, une action d'adaptation pourra être mise en œuvre si celle-ci s'avère suffisante pour garantir le maintien de ces aptitudes. »

## **Article 12**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'intitulé de l'article 11 est rédigé comme suit : « Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux ».

L'article 11 « Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux » est rédigé comme suit :

### **« Article 11**

#### *Sections syndicales, délégués et représentants syndicaux*

1. La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

2. Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou de 1 heure par semestre.

Lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemniées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement. »

## **Article 13**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 12 « Panneaux d'affichage » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 412-8 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 2142-3 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 2 de l'article 12 « Panneaux d'affichage » est rédigé comme suit :

« Ces panneaux, de dimensions et de formats convenables, seront normalement accessibles au personnel et disposés dans les passages les plus fréquentés. Ces panneaux devront être sécurisés dans la mesure du possible.

Chaque section syndicale devra bénéficier d'un emplacement qui lui est propre. »

Il est créé un paragraphe 4 à l'article 12 « Panneaux d'affichage » rédigé comme suit :

« Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. »

## **Article 14**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 13 « Locaux syndicaux » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier des articles L. 2142-8 et suivants du code du travail, dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués et représentants. »

Le paragraphe 2 de l'article 13 « Locaux syndicaux » est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement et notamment d'une imprimante.

L'employeur mettra à disposition une ligne téléphonique indépendante et un accès internet, les abonnements et coûts des consommations restant à la charge des sections syndicales. »

## **Article 15**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 14 « Délégués syndicaux » est rédigé comme suit :

#### **« Article 14**

#### *Délégués syndicaux*

1. Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier des articles L. 2143-3 et suivants, ainsi que des articles R. 2143-1 et suivants du code du travail, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

2. Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Chaque délégué syndical, régulièrement désigné, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés ;
- 17 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 499 salariés ;
- 22 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation attribuées ci-dessus, qui dépassent le crédit d'heures légal, ne s'appliquent pas aux entreprises ou établissements de plus de 150 salariés qui attribuent déjà un avantage de même nature aux organisations syndicales.

4. Lorsque dans les entreprises ou établissements sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du paragraphe 3 du présent article ; ils en informent le chef d'entreprise.

5. En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire conformément à l'article L. 2143-16 du code du travail.

6. Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

7. Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

8. Conformément à l'article L. 2143-18, les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus. »

## **Article 16**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe unique de l'article 15 « Délégués du personnel » est rédigé comme suit :

« Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins 11 salariés, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail ;
- les articles R. 2314-1 et suivants du code du travail ;
- les paragraphes ci-après. »

## **Article 17**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 15 A « Nombre de délégués » est rédigé comme suit :

#### **« A. – Nombre de délégués**

1. Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, l'effectif à prendre en considération est celui en vigueur à la date présumée du premier tour de scrutin, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail, corrigé des règles suivantes :

- les salariés à "temps partiel", dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou à 85 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ;
- pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. »

## **Article 18**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Dans toute entreprise concernée, le chef d'entreprise doit tous les 4 ans informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 45<sup>e</sup> jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont en même temps

invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

La durée du mandat peut être réduite à 2 ans minimum par accord collectif d'entreprise. »

Le paragraphe 3 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-23 du code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales habilitées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés. »

Le paragraphe 9 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 12 jours avant la date fixée pour chacun de ces scrutins et affichées immédiatement. »

Le paragraphe 12 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2314-8 et suivants du code du travail, les délégués sont élus par :

- les ouvriers et employés, d'une part ;
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, d'autre part,

sur les listes établies par les organisations syndicales habilitées au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel. »

Le paragraphe 13 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-3 du code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. »

Le paragraphe 14 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par un accord préélectoral que lorsque l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail. »

Le paragraphe 15 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations habilitées. »

Le paragraphe 16 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-15 du code du travail, sont électeurs les salariés des deux sexes de l'entreprise ou l'établissement :

- âgés de 16 ans accomplis ;

- ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise, et
- n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques,

sauf certaines dérogations autorisées par l'inspecteur du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du code du travail. »

Le paragraphe 17 de l'article 15 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-16 du code du travail, sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs :

- âgés de 18 ans accomplis, et
- ayant travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis 1 an au moins,

sauf certaines dérogations autorisées par l'inspecteur du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du code du travail. »

Le paragraphe 20 de l'article 15 B « Elections » est déplacé dans la subdivision « Modalités de vote » et est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2314-21 du code du travail, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

L'employeur a la charge de l'organisation matérielle du scrutin. Il veillera à faire respecter la liberté et le secret du vote.

Lorsque l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les dispositions suivantes seront appliquées. »

Le paragraphe 21 de l'article 15 B « Elections » est supprimé. La numérotation des paragraphes suivants est adaptée en conséquence.

Le paragraphe 22 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 21.

Le paragraphe 23 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 22 et est rédigé comme suit :

« Les salariés qui, par suite d'accident du travail ou de maladie dûment constatés, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, pourront voter par correspondance.

Les salariés absents pour cause de congés payés pourront également voter par correspondance à leur demande. Les envois se feront alors au domicile du salarié. »

Les paragraphes 24 et 25 de l'article 15 B « Elections » deviennent respectivement les paragraphes 23 et 24.

Le paragraphe 26 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 25 et est rédigé comme suit :

« Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure réglementaire ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure devra comporter le nom du votant et sa signature. »

Le paragraphe 27 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 26.

Le paragraphe 28 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 27, toujours dans la subdivision « Dépouillement » et est rédigé comme suit :

« Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Le dépouillement des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum.

Les votes par correspondance devront être incorporés à la fin du vote, avant le dépouillement et après vérification de la feuille d'émargement. Le vote physique prime sur le vote par correspondance. »

Les paragraphes 29 et 30 de l'article 15 B « Elections » deviennent respectivement les paragraphes 28 et 29.

Le paragraphe 31 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 30 et est rédigé comme suit :

« Le scrutin est “de liste” à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales habilitées. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation. »

Le paragraphe 32 de l'article 15 B « Elections » devient le paragraphe 31 et est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes : « Conformément à l'article R. 423-2 du code du travail » sont remplacés par : « Conformément aux articles R. 2314-22 à R. 2314-24 du code du travail ».

## **Article 19**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est rédigé comme suit :

« L'exercice du mandat des délégués du personnel est réglé par les articles L. 2313-1 et suivants du code du travail et notamment les dispositions ci-dessous :

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises comportant moins de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux articles L. 4611-2 et L. 4611-3 du code du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire. »

Le paragraphe 4 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est rédigé comme suit :

« Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions avec le chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Un délégué titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à 5 heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le délégué titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le délégué titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un délégué suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul délégué titulaire par mois. »

Le paragraphe 5 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est modifié comme suit :

Les termes : « L. 431-3 du code du travail » sont remplacés par : « L. 2313-13 du code du travail ».

Le paragraphe 7 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est modifié comme suit :

Les termes : « temps de travail » sont remplacés par : « temps de travail effectif ».

Le paragraphe 8 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » est supprimé. La numérotation des paragraphes suivants est adaptée en conséquence.

Les paragraphes 9 à 12 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » deviennent respectivement les paragraphes 8 à 11.

Le paragraphe 13 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 12 et est modifié comme suit :

La troisième phrase est rédigée comme suit : « Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son service ou atelier, sauf accord des parties. »

Le paragraphe 14 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 13 et est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 423-16 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 2314-26 et L. 2314-29 du code du travail ».

Le paragraphe 15 de l'article 15 C « Exercice du mandat de délégué » devient le paragraphe 14.

## **Article 20**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'intitulé de l'article 16 est rédigé comme suit : « Comités d'entreprise ou d'établissement ».

Le paragraphe unique de l'article 16 « Comités d'entreprise ou d'établissement » est rédigé comme suit :

« Des comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins 50 salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2322-1 et suivants du code du travail ;
- les articles R. 2322-1 et suivants du code du travail ;
- les paragraphes ci-après. »

## Article 21

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 2 de l'article 16 A « Composition » est modifié comme suit :

Les termes : « l'article 15 A, paragraphe 3 » sont remplacés par : « l'article 15 A, paragraphe 2 ».

## Article 22

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions des articles L. 2324-11 et suivants du code du travail, les représentants du personnel sont élus par :

- les ouvriers et employés, d'une part ;
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, d'autre part,

sur des listes établies par les organisations syndicales habilitées pour chaque catégorie de personnel. »

Le paragraphe 2 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2324-4 du code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite 1 mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. »

Le paragraphe 5 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions du paragraphe précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, les parties signataires s'emploieront à faire proposer l'institution d'un collège "ingénieurs et cadres". L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspection du travail. »

Le paragraphe 6 de l'article 16 B « Elections » est modifié comme suit :

Les termes : « organisations syndicales intéressées » sont remplacés par : « organisations syndicales habilitées ».

Le paragraphe 7 de l'article 16 B « Elections » est rédigé comme suit :

« A l'exception de ce qui concerne les collèges et sièges, objets des paragraphes précédents, les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement sont élus, pour 4 ans, suivant les mêmes modalités que les délégués du personnel, comme précisé à l'article 15 B de la présente convention.

La durée du mandat peut être réduite à 2 ans minimum par accord collectif d'entreprise.

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

Le dépouillement des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum. »

## Article 23

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « l'article 15 C, paragraphe 11 » sont remplacés par : « l'article 15 C, paragraphe 10 ».

Le paragraphe 2 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 2324-2 du code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois.

Un membre titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à 5 heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le membre titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le membre titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un membre suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul membre titulaire par mois. »

Le paragraphe 3 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « temps de travail » sont remplacés par : « temps de travail effectif ».

Le paragraphe 5 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 433-1 du code du travail » sont remplacés par : « à l'article L. 2324-2 du code du travail ».

Le paragraphe 8 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de 150 salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel prévue aux articles L. 2326-1 et suivants du code du travail.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

La mise en place de la délégation unique du personnel est décidée par accord d'entreprise ou, en cas de désaccord ou en l'absence d'organisation syndicale, par décision unilatérale de l'employeur. »

Le paragraphe 14 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront portées à la connaissance du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »

Le paragraphe 16 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Conformément aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le chef d'entreprise verse par ailleurs au comité une subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute sauf s'il fait déjà bénéficier le personnel d'avantages équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute pour le compte du comité. »

Le paragraphe 19 de l'article 16 C « Fonctionnement » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 433-12 du code du travail », figurant au premier alinéa, sont remplacés par : « aux articles L. 2324-24 et L. 2324-27 du code du travail ».

Le paragraphe 20 de l'article 16 C « Fonctionnement » est rédigé comme suit :

« Le comité d'entreprise ou d'établissement peut établir son règlement intérieur. Les dispositions de ce règlement, qui mettent à la charge de l'employeur de nouvelles obligations qui ne résultent ni des dispositions légales, ni de celles de la présente convention, doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant désigné.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire et, éventuellement, du trésorier, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint ;
- la préparation et la fréquence des réunions ;
- les modalités de fonctionnement du comité ;
- les modalités de fonctionnement des commissions ;
- les modalités de financement des institutions sociales de l'entreprise ou l'établissement. »

## **Article 24**

### *Création d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Après l'article 16 « Comités d'entreprise ou d'établissement », il est créé un article 16 *bis* « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » ainsi rédigé :

#### *« Article 16 bis*

#### *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*

Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins 50 salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

#### A. – Composition

1. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est défini par l'article R. 4613-1 du code du travail.

#### B. – Désignation

1. Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés par les élus au comité d'entreprise et les délégués du personnel selon l'article L. 4613-1 du code du travail.

2. Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour 2 ans.

#### C. – Fonctionnement

1. Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 2 heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;

- 15 heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

2. Le temps passé par les membres du CHSCT aux réunions, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures qui leur sont allouées pour l'exercice de leur mandat.

3. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié, dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT parmi le personnel de l'établissement concerné. Ce représentant syndical assiste aux réunions du CHSCT avec voix consultative.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail.

4. Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

5. Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire parmi les membres.

6. Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une réunion à la demande de la majorité de ses membres.

7. L'ordre du jour est établi conjointement entre le président et le secrétaire et communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, avec les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

8. Dans le cadre d'un vote du comité, les résolutions sont prises à la majorité des membres présents conformément à l'article L. 4614-2 du code du travail.

#### D. – Formation des membres du CHSCT

1. Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

2. Les modalités de départ en formation sont fixées conformément aux articles R. 4614-21 et suivants du code du travail. »

### Article 25

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 17 « Embauchage » est rédigé comme suit :

#### « Article 17

#### *Embauchage*

1. Les entreprises peuvent recourir à l'embauchage direct.

2. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. En particulier, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité durant ce délai

débutant à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les salariés concernés dès qu'un emploi sera disponible. »

## **Article 26**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 18 « Classification professionnelle » est rédigé comme suit :

#### *« Article 18*

#### *Classification professionnelle*

La classification des emplois est établie conformément à l'accord national du 21 juillet 1975, en fonction des “niveaux” et “échelons”, tels qu'ils figurent en annexe de la présente convention. »

## **Article 27**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 20 « Durée du travail » est rédigé comme suit :

#### *« Article 20*

#### *Durée du travail*

1. La durée hebdomadaire du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

2. Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à “temps partiel” sont régies par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

## **Article 28**

### *Abrogation d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 21 « Période d'essai » est abrogé.

## **Article 29**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 22 « Congés payés annuels » est rédigé comme suit :

#### *« Article 22*

#### *Congés payés annuels*

Les questions relatives aux congés annuels sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et en particulier :

- les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 3141-1 et suivants du code du travail ;
- l'article 6 de l'avenant “OATAM” de la présente convention. »

## **Article 30**

### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 23 « Ancienneté » est rédigé comme suit :

#### *« Article 23*

#### *Ancienneté*

1. Pour l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, on entend par « présence continue » le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Sont notamment considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

- le temps passé dans une autre entreprise en cas de mutation concertée à l’initiative de l’employeur ;
- le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour faits de guerre tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- la journée défense et citoyenneté prévue à l’article L. 114-2 du code du service national ;
- le temps du service national obligatoire, y compris le cas de devancement d’appel, sous réserve que le salarié ait au moins 1 an d’ancienneté dans l’entreprise au moment de son départ au service national et qu’il soit réintégré dans l’entreprise sur sa demande ;
- les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels ;
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité sans rupture du contrat de travail, congé de paternité ;
- les périodes de chômage partiel ;
- les absences pour congés économique, social et syndical et congés de formation.

2. Pour la détermination de “l’ancienneté dans l’entreprise” et l’application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, il sera tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais, également, lorsque le cas se présente, de la durée des contrats antérieurs.

Il sera également tenu compte, lorsque le cas se présente, de la durée des missions d’intérim effectuées dans les 18 mois précédant l’embauche à durée indéterminée. »

### **Article 31**

#### *Révision d’un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L’article 25 « Rupture du contrat de travail » est rédigé comme suit :

#### « Article 25

##### *Rupture du contrat de travail*

1. La démission, le licenciement, la rupture conventionnelle et le départ à la retraite sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l’intéressé.

2. Il en est de même en ce qui concerne le préavis et les indemnités de licenciement et de départ en retraite ainsi que l’indemnité de rupture conventionnelle.

3. En cas de licenciement collectif d’ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l’accord national professionnel du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l’emploi et de l’accord national interprofessionnel du 21 novembre 1974 modifié sur la sécurité de l’emploi. »

### **Article 32**

#### *Révision d’un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L’intitulé de l’article 26 est rédigé comme suit : « Egalité professionnelle ».

L’article 26 est rédigé comme suit :

#### « Article 26

##### *Egalité professionnelle*

L’égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d’un traitement égal en matière d’accès à l’emploi, d’accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l’employeur est tenu d’assurer l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

### **Article 33**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 2 de l'article 27 « Salariés âgés de moins de 18 ans » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'article R. 241-50 du code du travail » sont remplacés par : « de l'article R. 4624-19 du code du travail ».

### **Article 34**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 28 « Apprentissage » est rédigé comme suit :

« Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par :

- les articles L. 6211-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 6211-1 et suivants du code du travail ;
- les dispositions de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

### **Article 35**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

Le paragraphe 1 de l'article 29 « Formation et perfectionnement professionnels » est rédigé comme suit :

« La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par :

- les articles L. 6111-1 et suivants du code du travail ;
- les articles D. 6112-1 et suivants du code du travail. »

### **Article 36**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'intitulé de l'article 30 est rédigé comme suit : « Travail temporaire ».

L'article 30 est rédigé comme suit :

« Article 30

#### *Travail temporaire*

L'emploi de personnel salarié d'une entreprise de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 1251-1 et suivants et des articles R. 1251-4 et suivants du code du travail. »

### **Article 37**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'article 31 « Salariés étrangers » est modifié comme suit :

Les termes : « des articles L. 341-1 et suivants, ainsi que R. 341-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par : « des articles L. 5221-1 et suivants, ainsi que R. 5221-1 et suivants du code du travail ».

### **Article 38**

#### *Révision d'un article du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales »*

L'intitulé de l'article 32 est rédigé comme suit : « Droit au travail de toutes personnes handicapées ».

L'article 32 est rédigé comme suit :

« Article 32

*Droit au travail de toutes personnes handicapées*

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- articles L. 5212-2 et suivants du code du travail ;
- articles R. 5212-1 et suivants du code du travail. »

TITRE III

**RÉVISION DU TITRE II « AVENANT MENSUELS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE**

**Article 39**

*Modification de l'intitulé du titre II « Avenant mensuels »*

L'intitulé du titre II de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique est modifié comme suit : « Avenant OATAM »

**Article 39 bis**

*Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est rédigé comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

1. Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, administratifs, 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.

Sont exclus du présent avenant :

- les ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale de la métallurgie du 13 mars 1972, et ses avenants ou modifications ;
- les représentants de commerce (VRP) régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, et ses avenants ou modifications ;
- les travailleurs à domicile.

2. Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous l'abréviation commune et unique "OATAM", à défaut de précision contraire.

L'abréviation "OATAM" regroupe ainsi le personnel visé à l'article 2 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié. »

**Article 40**

*Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 2 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 2

*Période d'essai*

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical, dans la mesure du possible au début de la période d'essai et au plus tard avant l'expiration de cette période.

### 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. 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 d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et 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, ou 1 jour ouvré, en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures, ou 2 jours ouvrés, pour une présence d'au moins 8 jours.

Ce délai peut être écourté par accord des parties. »

### **Article 41**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 3 « Embauchage » est rédigé comme suit :

« Au moment de l'embauche, tout engagement est constaté par l'établissement d'un contrat de travail ou par une lettre d'engagement notifiant :

- l'emploi ;
- le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique dans la classification ;
- la rémunération réelle convenue ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- la durée du travail appliquée ;
- le ou les lieux où doit être exercé l'emploi ;
- la période d'essai éventuellement convenue. »

### **Article 42**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 4 est rédigé comme suit : « Parentalité ».

Les paragraphes 1 à 3 de l'article 4 « Parentalité » sont supprimés.

### **Article 43**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 4 A est rédigé comme suit : « Démission pour élever un enfant ».

L'article 4 A « Démission pour élever un enfant » est rédigé comme suit :

« A. – Démission pour élever un enfant

Les salariés désirant élever leur enfant auront droit de résilier leur contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réembauche conformément aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail. »

### **Article 44**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 4 B est rédigé comme suit : « Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel ».

L'article 4 B « Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel » est rédigé comme suit :

« B. – Congé parental d'éducation. – Travail à temps partiel

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail. »

#### **Article 45**

*Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 4 C « Congé pour soigner un enfant malade » est rédigé comme suit :

« C. – Congé pour soigner un enfant malade

1. Il pourra être accordé à l'un ou l'autre des parents, sur présentation d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur du conjoint, un congé non payé pour soigner un enfant malade dont il a la charge. Le certificat médical devra préciser la durée du congé et la nécessité de la présence de la mère ou du père auprès de l'enfant.

2. Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale conformément à l'article L. 1225-62 du code du travail. »

#### **Article 46**

*Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 5 est rédigé comme suit : « Travail des femmes enceintes ».

L'article 5 « Travail des femmes enceintes » est rédigé comme suit :

« Article 5

*Travail des femmes enceintes*

1. Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux dispositions conventionnelles, et notamment aux dispositions suivantes.

2. Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du travail.

3. Les établissements prendront les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux entrées et sorties du personnel.

4. Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

5. A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une prise de poste différée et d'une sortie anticipée, de 5 minutes chacune, sans perte de rémunération, sauf si elles bénéficient déjà d'horaires individualisés.

Elles bénéficieront par ailleurs d'un temps de pause, sans perte de salaire.

Cette pause, qui vient compléter l'éventuelle pause déjà existante, sera d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, à condition que la durée de travail effectif au cours de la demi-journée concernée soit d'au moins 3 h 30 consécutives. Elle sera d'une durée de 20 minutes à compter du septième mois de grossesse. »

## **Article 47**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 6 A « Période des congés » sont rédigés comme suit :

« 2. La fixation de la période des congés est arrêtée par l'employeur qui consultera le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Pour le congé principal, la décision sera portée à la connaissance du personnel avant le 1<sup>er</sup> mars en cas de congés par roulement.

3. Dans le cas de fermeture de l'entreprise ou établissement, les dates du congé principal seront fixées 2 mois à l'avance. »

## **Article 48**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Les paragraphes 3 et 4 de l'article 6 B « Durée des congés » sont rédigés comme suit :

« 3. Sont notamment considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les journées de congé payé de la période précédente ;
- les périodes de repos compensateur de remplacement et de contrepartie sous forme de repos octroyée dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires ;
- les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- les jours de réduction du temps de travail prévus à l'article 4 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié ;
- les absences pour soigner un enfant malade prévues à l'article 4 du présent avenant ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de formation professionnelle suivies sur le temps de travail dans le cadre du plan de formation ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les absences reconnues pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) dans la limite d'une durée totale de 3 mois par an. Un même arrêt ne peut donner lieu à assimilation au-delà d'une durée de 3 mois ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'absence dans la limite de 20 jours ouvrables prises par les candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale ;
- les absences exceptionnelles rémunérées pour événements familiaux prévus à l'article 8 du présent avenant ;
- les absences exceptionnelles non rémunérées prévues par l'article 9 du présent avenant ;
- la période de délai-congé pendant laquelle l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter le travail.

4. La durée du congé principal est réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés totalisant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvrable, porté à 2 jours après 10 ans, 3 jours après 15 ans et, pour les salariés de 50 ans révolus, 4 jours après 20 ans. Ces jours supplémentaires pourront être effectivement pris par journée entière en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Cependant, ils pourront, en accord avec l'employeur et le salarié, ne pas être effectivement pris et faire l'objet d'une indemnité compensatrice. »

Il est créé à l'article 6 B « Durée des congés » les paragraphes 12 et 13, rédigés comme suit :

« 12. Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. »

13. Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de la période prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis peuvent être reportés après la date de la reprise du travail si celle-ci intervient au plus tard dans les 24 mois suivant la fin de ladite période.

A défaut de décision contraire de l'employeur, ces congés seront posés immédiatement au retour du salarié sans que celui-ci puisse prétendre aux congés supplémentaires prévus au paragraphe 7 ci-dessus. »

## **Article 49**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est rédigé comme suit :

« L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Par rémunération totale, on entend celle que le salarié a perçue au cours de la période de référence comme rémunération du travail fourni, à l'exclusion notamment :

- des primes qui correspondent soit à un risque qui ne joue plus durant l'absence, soit à un remboursement de frais (primes de transports, etc.) ;
- des primes d'intéressement versées en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail et de la participation aux résultats de l'entreprise versée en application des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail ;
- des primes et gratifications bénévoles ;
- des primes et gratifications même ayant un caractère obligatoire, mais dont le montant n'est pas affecté pas l'absence du salarié à l'occasion des congés payés (primes de fin d'année, primes de vacances, 13<sup>e</sup> mois et gratifications exceptionnelles, etc.). »

Le paragraphe 2 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'entreprise ou établissement » sont remplacés par : « du salarié ».

Le paragraphe 3 de l'article 6 C « Indemnité de congé payé » est supprimé.

## **Article 50**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 6 D « Rappel pendant les congés » est rédigé comme suit :

#### **« D. – Rappel pendant les congés**

Dans le cas exceptionnel où un salarié absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire dans la limite d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés. »

## **Article 51**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 7 « Jours fériés » est modifié comme suit :

Les termes : « à l'article L. 222-1 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 3133-1 et L. 3133-2 du code du travail ».

## Article 52

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 8 « Absences exceptionnelles pour événement de famille sans perte de rémunération » est rédigé comme suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification, et à la survenance de certains événements familiaux, d'un congé exceptionnel sans réduction de la rémunération et dans les conditions ci-dessous :

Dès l'entrée dans l'établissement :

- mariage/Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- Pacs d'un enfant : 1 jour ouvré, limité à un seul congé par enfant ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent (père ou mère du conjoint du salarié concerné ou conjoint du père ou de la mère remarié du salarié) : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
- décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés.

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise :

- mariage/Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés, limité à un seul congé par enfant. »

Le paragraphe 3 de l'article 8 « Absences exceptionnelles pour événement de famille sans perte de rémunération » est rédigé comme suit :

« Les événements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, etc.) ne donnent pas lieu aux congés précités, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié, du décès du conjoint, d'un partenaire d'un Pacs ou d'un enfant. »

## Article 53

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 3 de l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées » est modifié comme suit :

Les termes : « de l'article L. 991-8 du code du travail » sont remplacés par : « des articles L. 3142-3 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 5 de l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées » est rédigé comme suit :

« Toute absence sans autorisation préalable doit être immédiatement justifiée. Une absence non justifiée, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de 3 jours ouvrés, entraînera l'ouverture d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir à une rupture du contrat de travail. »

## Article 54

### *Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Après l'article 9 « Absences exceptionnelles non rémunérées », il est créé un article 9 *bis* ainsi rédigé :

« Article 9 *bis*  
*Jurés d'assises*

Un employeur ne peut s'opposer au fait qu'un de ses salariés soit juré d'assises.

Le salarié prévient son employeur en lui remettant immédiatement une copie de sa convocation. En contrepartie, l'employeur est tenu de le libérer de ses obligations professionnelles pour le temps de la session d'assises.

L'absence du salarié juré pendant cette période est considérée comme un congé sans solde et son contrat de travail est suspendu durant le temps où il siège. »

## **Article 55**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 10 est rédigé comme suit : « Journée défense. – Réserve ».

L'article 10 est rédigé comme suit :

#### **« Article 10**

#### *Journée défense. – Réserve*

1. Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

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

2. Pendant les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, heures supplémentaires et majorations comprises, sous réserve que l'absence du salarié effectuant la période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail, auquel cas la rémunération correspondant à cette augmentation d'horaire ne lui serait pas due. »

## **Article 56**

### *Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Après l'article 10 « Journée défense. – Réserve », il est créé un article 10 *bis* ainsi rédigé :

#### **« Article 10 *bis***

#### *Service national*

1. Après 1 mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justification, d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de 3 jours. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de présélection.

2. Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national est réglé selon les dispositions légales et conventionnelles.

3. En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés, le départ au service militaire ne constitue pas en lui-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

4. Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas au jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

5. Dans ce cas, l'intéressé sera alors considéré comme démissionnaire à la date de son départ au service militaire.

6. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il sera traité comme s'il avait été licencié.

7. Pendant la durée du service national, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires visés au paragraphe 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement. »

#### **Article 57**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 11 est rédigé comme suit : « Remplacement temporaire ».

#### **Article 58**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 11 A est rédigé comme suit : « Remplacement à un poste supérieur ».

#### **Article 59**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 11 B est rédigé comme suit : « Remplacement à un poste inférieur ».

#### **Article 60**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

A l'article 12 A « Mutation », paragraphe unique, il est ajouté un second alinéa ainsi rédigé :

« Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur. En cas de refus, l'entreprise devra en informer le salarié dans un délai minimum et selon des modalités déterminées dans l'entreprise. »

#### **Article 61**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

A l'article 12 C « Déclassement », les paragraphes 2 à 4 sont supprimés.

A l'article 12 C « Déclassement », les paragraphes 5 et 6 deviennent respectivement les paragraphes 2 et 3.

A l'article 12 C « Déclassement », le nouveau paragraphe 2 est rédigé comme suit :

« Si le déclassement est accepté par le salarié, il est tenu compte, suivant le cas, des dispositions de l'article 32 de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ou de l'article 16 du présent avenant sur les garanties de fin de carrière pour les "ouvriers". »

#### **Article 62**

##### *Abrogation d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 13 « Travail temporaire » est abrogé.

#### **Article 63**

##### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 14 A « Incidence sur le contrat de travail » est rédigé comme suit :

« A. – Incidence sur le contrat de travail

1. Les absences justifiées ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.
2. Cependant, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en suivant la procédure prévue par

les articles L. 1232-2 et suivants du code du travail. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité de licenciement. Si le préavis ne peut être effectué par le salarié, aucune indemnité ne sera versée à ce titre. Par contre, les indemnités complémentaires prévues à l'article 14 B ci-dessous continueront à lui être versées jusqu'à épuisement de ses droits et sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale.

3. Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident de travail ou la maladie professionnelle ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

4. Lorsque le contrat de travail d'un salarié aura été rompu dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement dans la mesure où ses capacités professionnelles correspondront aux exigences du poste à pourvoir. »

## **Article 64**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 14 B « Indemnisation » est rédigé comme suit :

« Après 1 an d'ancienneté telle que définie par l'article 23, paragraphe 2, du titre I<sup>er</sup> « Clauses générales » de la présente convention, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté(e) par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 3 jours ouvrables de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale, le délai de carence de 3 jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge, d'une part, pour les arrêts inférieurs à 4 jours, d'autre part, pour les arrêts supérieurs à 3 jours, à condition que la prise en charge par la sécurité sociale soit effective ;
- d'être soigné sur le territoire français, dans un pays de l'Union européenne ou dans un pays signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale. En cas de déplacement pour motif de service dans un autre pays, il sera fait application des dispositions du chapitre VII de l'accord national professionnel du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement. »

## **Article 65**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 15 « Maternité. – Adoption » est modifié comme suit :

Les termes : « articles L. 122-26 et suivants » sont remplacés par : « articles L. 1225-17 et suivants ».

Les termes : « L. 224-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par : « L. 1225-29 et suivants du code du travail ».

## **Article 66**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 2 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« Au cas où l'ouvrier ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail à l'intéressé. »

Le paragraphe 4 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« 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 et de même salaire de base hors primes, où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité. »

Le paragraphe 8 de l'article 16 « Garantie de fin de carrière pour les ouvriers » est rédigé comme suit :

« Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalant à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes professionnelles, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. »

### **Article 67**

#### *Abrogation d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 17 « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes » est abrogé.

### **Article 68**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 18 B est rédigé comme suit : « Rémunérations annuelles garanties (RAG) ».

L'article 18 B « Rémunérations annuelles garanties (RAG) » est rédigé comme suit :

« 1. Dans le champ d'application de la présente convention collective, et en application de l'accord national du 17 janvier 1991, les rémunérations annuelles garanties (RAG), correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif d'une valeur nominale par échelon ou coefficient.

2. Les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont des rémunérations brutes dont le montant, fixé par accord collectif, constitue le barème figurant en annexe III à la présente convention.

3. Les RAG sont des rémunérations brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans ne peut être payé, quelle que soit la forme de rémunération, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

4. Dans tous les cas où les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans effectuent des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés, sont rémunérés selon les RAG établies pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

5. Abrogé.

6. Les RAG sont fixées pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

7. Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires annuels, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévus à l'annexe IV de la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation ;
  - des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, qui de ce fait ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.
8. Les RAG incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.
9. Les RAG n'ont pas à supporter les majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier résultant de l'accord national du 4 avril 1980.
10. Dans le champ d'application de la présente convention collective, les RAG seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.
11. Le barème des RAG devra distinguer, d'une part, les RAG de référence et, d'autre part, les RAG majorées de 3 % applicables aux ouvriers et les RAG majorées de 5 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.
12. Pour toute année incomplète, les RAG s'appliquent *pro rata temporis*.
13. Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail majorée de 30 %. »

## **Article 69**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 19 « Paiement au mois » est rédigé comme suit :

#### **« Article 19**

##### *Paiement au mois*

1. Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle des salariés à temps complet est établie sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée collective inférieure, mensualisée. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.
2. La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures effectuées au-dessus de la durée légale du travail sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations. »

## **Article 70**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 4 de l'article 20 « Prime d'ancienneté » est rédigé comme suit :

« En application de l'article 18 A, paragraphe 3 du présent avenant, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires. »

A l'article 20 « Prime d'ancienneté », il est ajouté un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %. »

## **Article 71**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 3 de l'article 22 « Majorations des heures de nuit, dimanche et jours fériés » est rédigé comme suit :

« Les majorations ci-dessus intègrent forfaitairement les majorations légales pour heures supplémentaires rappelées à l'article 21 dans la limite de 7 heures hebdomadaires.

Elles ne sont pas intégrées dans le taux horaire servant de base au calcul de ces heures supplémentaires. »

## **Article 72**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 2 de l'article 23 « Travail continu et travail en équipes successives » est modifié comme suit :

Les termes « base mensuelle 169 heures » sont supprimés.

## **Article 73**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 2 du 3, de l'article 24 « Indemnités de panier » est modifié comme suit :

Les termes « n° III » sont remplacés par « n° IV ».

## **Article 74**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

A l'article 25 « Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres », le paragraphe 3 est modifié comme suit :

Les termes « n° III » sont remplacés par « n° IV ».

A l'article 25 « Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres », il est ajouté un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Lorsque ces travaux seront effectués de façon pérenne ou récurrente, s'inscrivant dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur, l'employeur invite les représentants du personnel intéressés à échanger sur le sujet. »

## **Article 75**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 26 « Rémunérations des pertes de temps dues a une cause indépendante de la volonté du salarié » est rédigé comme suit :

#### **« Article 26**

#### *Rémunérations des pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié*

1. En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, ou de l'entreprise, pendant l'exécution du travail (arrêt de distribution d'énergie, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), en vue de réduire la période d'inactivité du salarié concerné, la direction essaiera de lui procurer un autre travail qui permettrait de lui maintenir sa rémunération.

2. Si, après avoir examiné les possibilités d'emploi dans l'entreprise, la direction décide de faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire et, dans ce cas, devra prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues dans la limite permise par la législation en vigueur et, en particulier, par les articles R. 3122-4 et suivants du code du travail. »

## Article 76

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 27 « Bulletin de paye » est modifié comme suit :

Les termes : « aux articles L. 143-3 et R. 143-2 du code du travail » sont remplacés par : « aux articles L. 3243-1 et suivants et R. 3243-1 et suivants du code du travail ».

Le paragraphe 2 de l'article 27 « Bulletin de paye » est rédigé comme suit :

« Le bulletin de paye doit comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET de l'établissement) ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée en cas de convention de forfait en jours sur l'année ;
- la nature et le montant des diverses primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- le nombre d'heures chômées et payées au titre du chômage partiel (cette indication étant portée éventuellement sur un bulletin annexe) ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération brute ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié intéressé ;
- la date du paiement de la rémunération. »

Le paragraphe 4 de l'article 27 « Bulletin de paye » est rédigé comme suit :

« Le salarié est régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée au bulletin, qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit pour prendre le repos compensateur conformément à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-12 et D. 3121-13 du code du travail. »

## Article 77

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 1 de l'article 28.1 « Durée du préavis » est rédigé comme suit :

« 1. Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, ou de faute lourde, les préavis, après la période d'essai, hors en cas départ à la retraite, sont les suivants :

#### *Rupture du fait du salarié*

CLASSIFICATION	DÉLAI
Niveau I	2 semaines
Niveaux II, III	1 mois

Niveau IV	2 mois
Niveau V	3 mois

### *Rupture du fait de l'employeur*

PRÉSENCE continue	CLASSIFICATION	DÉLAI
< 6 mois	Niveau I	2 semaines
	Niveaux II, III	1 mois
	Niveau IV	2 mois
	Niveau V	3 mois
6 mois et < 2 ans	Niveaux I, II, III	1 mois
	Niveau IV	2 mois
	Niveau V	3 mois
2 ans	Niveaux I, II, III, IV	2 mois
	Niveau V	3 mois

A l'article 28.1 « Durée du préavis », il est ajouté, après le paragraphe 1, un paragraphe 1 *bis* ainsi rédigé :

#### « Départ à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, la partie à l'origine de la rupture du contrat 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. »

Le paragraphe 4 de l'article 28.1 « Durée du préavis » est rédigé comme suit :

« En application de l'article D. 3141-4 du code du travail, les congés payés ne peuvent pas coïncider avec les périodes de préavis, sauf accord des parties. »

### **Article 78**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Les paragraphes 1 et 2 de l'article 28.2 « Cas d'inobservation du préavis » sont rédigés comme suit :

« 1. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, ce dernier devra au salarié une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, ce dernier devra à l'employeur une indemnité correspondant au préjudice subi.

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

## **Article 79**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 4 de l'article 28.3 « Temps accordé pour rechercher un emploi » est rédigé comme suit :

« 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 4 heures par jour fixées alternativement : un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. »

## **Article 80**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 29 « Rupture avant l'échéance du terme du contrat à durée déterminée » est rédigé comme suit :

#### **« Article 29**

##### *Rupture avant l'échéance du terme du contrat à durée déterminée*

1. Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, de faute lourde, d'incapacité médicalement constatée ou de résolution judiciaire, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, après la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, donne droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En outre, et le cas échéant, le salarié pourra prétendre à l'indemnité de fin de contrat prévue par la législation en vigueur.

2. Sauf en cas de force majeure, de conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise, ou de mutation du conjoint, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

3. Conformément à l'article L. 1243-2 du code du travail, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, le salarié est alors tenu, sauf accord des parties, de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

Le salarié est tenu de respecter ce même préavis lorsque la rupture anticipée est justifiée par la mutation du conjoint. »

## **Article 81**

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'article 30 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

#### **« Article 30**

##### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement est régie conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970, telles que modifiées par l'avenant du 21 juin 2010.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

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

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 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, 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 licen-

ciement, 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 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, 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 ;
- 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 cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les 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, et conformément à l'article 10 précité de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, 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. »

## Article 82

### *Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Après l'article 30 « Indemnité de licenciement », il est ajouté un article 30 *bis* « Indemnité de rupture conventionnelle » ainsi rédigé :

#### « Article 30 *bis*

##### *Indemnité de rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 30 ci-dessus. 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. »

## Article 83

### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

L'intitulé de l'article 31 est rédigé comme suit : « Indemnité de départ volontaire à la retraite ».

L'article 31 est rédigé comme suit :

#### « Article 31

##### *Départ volontaire à la retraite*

1. 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. 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 :

- 1/2 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 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, 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 ;

- 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 cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- 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 84**

### *Création d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Après l'article 31 « Indemnité de départ volontaire à la retraite », il est ajouté un article 31 *bis* « Indemnité de mise à la retraite » ainsi rédigé :

#### *« Article 31 bis*

##### *Indemnité de mise à la retraite*

1. 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. 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 :

- 1/2 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 23 des "Clauses générales" de la présente convention collective, 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 ;
- 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 cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;
- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;
- 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 85**

#### *Révision d'un article du titre II « Avenant OATAM »*

Le paragraphe 4 de l'article 32 « Clause de non-concurrence » est rédigé comme suit :

« Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera au moins égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération brute du salarié au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement. »

Le paragraphe 5 de l'article 32 « Clause de non-concurrence » est rédigé comme suit :

« L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue au paragraphe 4 en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par lettre recommandée avec avis de réception dans les 15 jours qui suivent la notification de la démission ou dans les 13 jours francs qui suivent la notification du licenciement. »

A l'article 32 « Clause de non-concurrence », il est ajouté un paragraphe 7 ainsi rédigé :

« Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet d'une 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 86**

#### *Création d'un chapitre du titre II « Avenant OATAM »*

Après le chapitre V « Rupture du contrat de travail », il est créé un chapitre VI intitulé « Dispositions particulières ».

### **Article 87**

#### *Création d'une section du chapitre VI du titre II « Avenant OATAM »*

Il est créé dans le chapitre VI « Dispositions particulières » une section unique ainsi rédigée : « Section unique. – Conventions de forfait ».

### **Article 88**

#### *Création d'articles du titre II « Avenant OATAM »*

Il est créé dans la section unique « Conventions de forfait » les articles 33 et 34 ainsi rédigés :

#### *« Article 33*

#### *Conventions de forfait en heures*

Les conventions de forfait en heures peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

*Conventions de forfait en jours*

Des conventions de forfait défini en jours peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Lorsque les conventions de forfait en jours sont mises en place par décision unilatérale de l'employeur, les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié précité seront respectées, et notamment les dispositions suivantes :

1. Salariés bénéficiaires

La formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes :

- la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :
- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;
- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;
- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

2. Régime juridique

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

### 3. Contrôle de la durée du travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé au paragraphe 2 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

### 4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44. »

## TITRE IV

### **SUPPRESSION DU TITRE III.– AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LA LOIRE-ATLANTIQUE**

#### **Article 89**

##### *Suppression d'un avenant*

L'avenant « Certaines catégories de mensuels » à la convention collective de la métallurgie de la Loire-Atlantique est supprimé dans toutes ses dispositions.

## TITRE V

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 90

##### *Mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant*

Sous réserve du respect des articles L. 1251-38 et L. 1251-39 du code du travail, la mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant est soumise aux modalités suivantes.

La prise en compte, dans la limite de 18 mois, des missions d'intérim dans le calcul de l'ancienneté, telle que définie au paragraphe 2 de l'article 23 des clauses générales et aux articles 30, 31 et 31 *bis* de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de la Loire-Atlantique, s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 et n'a d'effet que pour l'avenir. Cette nouvelle disposition ne saurait avoir pour effet de mettre à la charge des entreprises des obligations, ou rappels, au titre des périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent avenant.

#### Article 90 *bis*

##### *Mise en œuvre de l'article 45 du présent avenant*

La notion d'enfant à charge retenue dans le paragraphe 1 de l'article 4 C « Congés pour soigner un enfant malade » de l'avenant « OATAM » s'entend de la charge effective et permanente retenue par la sécurité sociale pour le bénéfice du versement des allocations familiales telle que figurant à l'article L. 521-2 du code de la sécurité sociale et interprétée par la circulaire CNAV n° 2004/22 du 30 avril 2004, dans son article 41.

#### Article 91

##### *Entrée en vigueur des nouvelles dispositions*

Le présent avenant ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

#### Article 92

##### *Formalités*

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

Fait à Saint-Herblain, le 24 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Union des industries de Loire-Atlantique.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC

CFTC métaux 44 ;

USM FO.