

Convention collective

IDCC : 1902. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Maine-et-Loire)

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)
(Etendue par arrêté du 2 juillet 1996,
Journal officiel du 30 juillet 1996)

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2012

RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1251318M

IDCC : 1902

Entre :

L'UIMM de Maine-et-Loire,

D'une part, et

La CFTC ;

L'USM FO ;

L'UD CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaire de Maine-et-Loire du 21 décembre 1995, au regard de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et au regard de la dernière codification du code du travail.

Article 1^{er}

A l'article 3 des dispositions générales, l'expression « en vertu du livre IV du code du travail » est remplacée par « en vertu du livre I de la deuxième partie du code du travail ».

Article 2

A l'article 4 des dispositions générales, le terme « GIMAR » est remplacé par la dénomination « UIMM de Maine-et-Loire ».

Article 3

A l'article 6 des dispositions générales :

– au paragraphe 1, la référence à l'article « L. 412-8 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2142-3 du code du travail » ;

- au paragraphe 3, la référence à l'article « L. 412-8 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2142-5 du code du travail ».

Article 4

A l'article 14 des dispositions générales :

- au paragraphe 2, les termes « agence nationale pour l'emploi » sont remplacés par les termes « Pôle emploi » ;
- au paragraphe 6, le terme « le GIMAR » est remplacé par la dénomination « l'UIMM de Maine-et-Loire ».

Article 5

A l'article 17 des dispositions générales, l'expression « l'union des industries métallurgiques et minières » est remplacée par l'expression « l'union des industries et métiers de la métallurgie ».

Article 6

A l'article 18 des dispositions générales :

- au paragraphe 9, l'expression « les périodes de repos obligatoires des femmes en couches » est remplacée par l'expression « les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption » ;
- au paragraphe 9, le terme « ASSEDIC » est remplacé par la dénomination « Pôle emploi » ;
- au paragraphe 13, la référence « art. L. 223-13 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 3141-23 du code du travail ».

Article 7

A l'article 19 des dispositions générales, le paragraphe 3 est supprimé.

Article 8

A l'article 20 des dispositions générales :

- au paragraphe 1, alinéa 2, la référence « art. L. 123-1 et suivants, art. L. 140-2 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1141-1 et suivants, art. L. 3221-1 et suivants du code du travail » ;
- au paragraphe 3, la référence à l'article « L. 123-3 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 1142-4 du code du travail » et la référence « art. L. 123-4 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1143-1 à L. 1143-3 du code du travail » ;
- au paragraphe 4, l'expression « à l'article L. 432-3-1 du code du travail » est remplacée par l'expression « aux articles L. 2323-57 à L. 2323-58 du code du travail ».

Article 9

A l'article 22, des dispositions générales, la référence « art. L. 122-28-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1225-47 et suivants du code du travail ».

Article 10

A l'article 25, paragraphe 1 des dispositions générales, l'expression « est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du code du travail » est remplacée par l'expression « est soumis aux prescriptions des articles L. 1251-1 et suivants et des articles R. 1251-4 et suivants du code du travail ».

Article 11

A l'article 28 des dispositions générales :

- au paragraphe 2, l'expression « les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité du décret n° 92-158 du 20 février 1992, complétant le code du travail (deuxième partie) » est remplacée par l'expression « les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité des dispositions du code du travail et notamment des articles L. 4511-1 et suivants du code du travail » ;

- au paragraphe 8, la référence « art. R. 232-4 du code du travail » est remplacée par la référence « art. R. 4225-5 du code du travail » ;
- au paragraphe 9, alinéa 1, la référence « art. L. 236-10 du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 4614-14 à L. 4614-16 et L. 4523-10 du code du travail » et la référence à l'article « L. 434-10 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « L. 2325-44 du code du travail » ;
- au paragraphe 9, alinéa 2, l'expression « la durée de la formation ne peut être inférieure à 2 jours ni excéder 5 jours » est remplacée par l'expression « la durée de la formation ne peut être inférieure à 3 jours ni excéder 5 jours ».

Article 12

A l'article 29 des dispositions générales : la référence aux articles « L. 122-40 à L. 122-48 » du code du travail est remplacée par la référence aux articles « L. 1331-1 à L. 1334-1 du code du travail ».

Article 13

A l'article 30 des dispositions générales : le terme « GIMAR » est remplacé par la dénomination « UIMM de Maine-et-Loire ».

Article 14

A l'article 8 des dispositions particulières aux mensuels, au paragraphe 1 du I relatif au taux effectifs garantis annuels (TEGA), l'expression « codifiée sous les articles L. 323-1 à L. 323-8-8, R. 323-1 à R. 323-11 et D. 323-1 à D. 323-3 du code du travail » est remplacée par l'expression « codifiée sous les articles L. 5212-1 à L. 5212-17, R. 5212-1 à R. 5212-18, R. 5212-31, D. 5212-3 et D. 5212-19 à D. 5212-29 du code du travail ».

Article 15

A l'article 10, paragraphe 2 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. D. 212-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. R. 3122-4 et suivants du code du travail ».

Article 16

A l'article 13, paragraphe 3 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. 24. – Accord national du 23 février 1982 » est remplacée par l'expression « , conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ».

Article 17

A l'article 19 des dispositions particulières aux mensuels, la référence à l'article « R. 142-2 du code du travail » est remplacée par la référence à l'article « R. 3243-1 du code du travail ».

Article 18

A l'article 26, paragraphe 2 des dispositions particulières aux mensuels, la référence « art. L. 122-6 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence « art. L. 1234-1 et suivants du code du travail ».

Article 19

A la suite de l'article 2 des dispositions particulières aux mensuels, il est inséré un article 2 *bis*, rédigé comme suit :

« Article 2 *bis*

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

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

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

Les dispositions du présent article 19 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

Article 20

L'article 3 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 3 rédigé comme suit :

« Article 3

Période d'essai

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 organisés 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 (coef. 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 (coef. 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui

un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coef. 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 (coef. 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 (coef. 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 (coef. 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, au 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, au cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

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

Les dispositions du présent article 20, ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 21

L'article 27 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 27 rédigé comme suit :

« Article 27

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, 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 du travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

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

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

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

Les dispositions du présent article 21 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 22

A la suite de l'article 27, est inséré un article 27 *bis* rédigé comme suit :

« Article 27 bis Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture

conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 27 des dispositions particulières aux mensuels de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

Les dispositions du présent article 22 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Article 23

L'article 28 des dispositions particulières aux mensuels est annulé et remplacé par un article 28 rédigé comme suit :

« Article 28

Départ volontaire en retraite

1. Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

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

2. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3. Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 3,5 mois après 25 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 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise

en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Les dispositions du présent article 23 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

Article 24

A la suite de l'article 28 des dispositions particulières aux mensuels, est intégré un article 28 *bis*, rédigé comme suit :

« Article 28 *bis*

Mise à la retraite

1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 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 19 des dispositions générales de la convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Les dispositions du présent article 24 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2 du code du travail.

Article 25

Le présent avenant à la convention collective, conclu en date du 24 septembre, est établi conformément aux dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, et est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 25 septembre 2012.

Toutefois, l'article 20 du présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 24 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)