

Brochure n° 3334

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE  
(Loir-et-Cher)**

AVENANT DU 23 AVRIL 2013

RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1350809M  
IDCC : 2579

Les parties signataires sont convenues de modifier, dans la partie « Avenant “Mensuels” » les modifications suivantes.

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

Le présent article remplace et annule l'article 2 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 2 rédigé comme suit :

« Article 2

*Période d'essai*

Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, pour autant qu'il excède 4 heures, sera payé sur la base *pro rata temporis* de la rémunération effective garantie (RAG). La durée de cet essai professionnel ne pourra excéder une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

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 organisées les élections professionnelles.

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

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

### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle

de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

## 5. Cessation de la période d'essai

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

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

### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

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

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

### **Article 2**

Le présent article remplace et annule l'article 19 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 19 rédigé comme suit :

#### *« Article 19*

##### *Indemnité de restauration sur le lieu de travail*

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail situés sur la plage nocturne entre 21 heures et 6 heures ou d'horaires décalés ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé en annexe ID 2, au présent avenant.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire conformément à l'article 2 des dispositions générales IA de la présente convention, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, venait à être modifié. »

### **Article 3**

Le présent article remplace et annule l'article 27 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 27 rédigé comme suit :

#### *« Article 27*

##### *Jours fériés*

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 3133-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

#### Article 4

Le présent article remplace et annule l'article 34 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 34 rédigé comme suit :

##### « Article 34

##### *Indemnité de licenciement*

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

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

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

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)
≥ 45 ans < 46 ans	14,0	≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 46 ans < 47 ans	14,4	≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 47 ans < 48 ans	14,7	≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 48 ans < 49 ans	15,0	≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 49 ans < 50 ans	15,4	≥ 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 14, 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 14 de la présente convention, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

## **Article 5**

Le présent article remplace et annule l'article 35 de la convention collective du 5 juillet 1991, modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Les dispositions de l'article 35 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

Il est créé un nouvel article 35 intitulé « Rupture conventionnelle » et rédigé comme suit :

### **« Article 35**

#### *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 34 des dispositions relatives aux mensuels. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

## **Article 6**

Le présent article remplace et annule l'article 36 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 36 intitulé « Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié » et rédigé comme suit :

### **« Article 36**

#### *Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié*

##### **1. Définition**

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

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

##### **2. Délai de prévenance**

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

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



### 3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

### Article 7

Après l'article 36, tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 36 *bis* intitulé « Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur » et rédigé comme suit :

#### « Article 36 *bis*

#### *Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur*

##### 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 départ à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 14 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 ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### Article 8

Le présent article remplace et annule l'article 40 de la convention collective du 5 juillet 1991 modifiée par l'avenant du 14 février 2006.

Il est créé un article 40 rédigé comme suit :

« Article 40

*Apprentissage*

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'annexe ID 3 au présent avenant. »

## Article 9

Après l'article 40, tel que modifié par l'article 7 du présent avenant, il est créé un article 40 *bis* intitulé « Formation professionnelle tout au long de la vie » et rédigé comme suit :

« Article 40 *bis*

*Formation professionnelle tout au long de la vie*

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et principalement par celles de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

## Article 10

Les dispositions du présent avenant modifiant la convention collective de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991 modifiée ont un caractère impératif.

En conséquence de la signature du présent accord de révision, les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires les dispositions de la convention collective de la métallurgie de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, modifiée pour tous les employeurs dont les établissements sont situés dans le département de Loir-et-Cher et entre dans le champ d'application défini par l'accord national modifié du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

## Article 11

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Loir-et-Cher dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, ainsi qu'à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM Loir-et-Cher.

### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
CFTC ;  
FM CGC.

## ANNEXE I D2

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Rémunération annuelle garantie année 2013*

(Base 151,67 heures)

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2013 s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
I	1	O1	140	17 210
	2	O2	145	17 310
	3	O3	155	17 360
II	1	P1	170	17 560
	2		180	17 610
	3	P2	190	18 220
III	1	P3/AM1	215	18 390
	2		225	18 400
	3	TA1/AM2	240	20 400
IV	1	TA2/AM3	255	21 220
	2	TA3	270	21 830
	3	TA4/AM4	285	23 730
V	1	AM5	305	25 470
	2	AM6	335	28 020
	3	AM7	365	30 450
	Accord national 25 janvier 1990		395	33 000

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

### Article 2

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

La valeur du point est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013 à 5,30 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

### Article 3

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### Article 4

#### *Indemnité de panier*

L'indemnité de panier est fixée à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013 à 7,30 €.

## ANNEXE I D3

### Rémunération des apprentis

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du code du travail, le pourcentage du Smic applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

*(En pourcentage.)*

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	16 À 17 ANS	18 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup>	35	55
2 <sup>e</sup>	45	65
3 <sup>e</sup>	55	80

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.