

Convention collective départementale
IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Loiret)
(31 janvier 1997)

(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2013
RELATIF À LA CONVENTION

NOR : ASET1351219M
IDCC : 1966

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes aux dispositions communes et à l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 31 janvier 1997 applicable aux entreprises des industries métallurgiques du Loiret.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 des dispositions communes

L'article 3 « Durée. – Dénonciation » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 3

Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, signifiée, à peine de nullité, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties signataires, dans les conditions et délais prévus par le code du travail.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet, afin que des pourparlers puissent commencer sans retard. »

Article 2

Modification de l'article 4 des dispositions communes

L'article 4 « Révision » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 4

Révision

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les autres parties signataires ou non signataires, et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par le code du travail. »

Article 3

Modification de l'article 5 des dispositions communes

L'article 5 « Droit syndical. – Liberté d'opinion » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 5

Droit syndical. – Liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les deux parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, constitué conformément à la loi.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas tenir compte, dans leurs rapports, du fait d'appartenir à une organisation syndicale quelle qu'elle soit et à ne faire, dans les entreprises ou établissements qui sont uniquement des lieux de travail, aucune pression sur le personnel pour ou contre tel ou tel syndicat.

Conformément à la loi et au code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse ne doit nuire en rien au salarié.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral. »

Article 4

Modification de l'article 6 des dispositions communes

L'article 6 « Exercice du droit syndical » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 6

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, une négociation portant notamment sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail se tiendra chaque année dans toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

1. Des autorisations d'absence de courte durée, non rémunérées, seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation, dans la limite de 4 par année civile. Ils devront en faire la demande une semaine à l'avance et produire un document de ladite organisation.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au fonctionnement du service. Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession, notamment dans leur promotion.

2. Le temps passé par les salariés à une réunion paritaire fixée par accord entre l'union des industries et métiers de la métallurgie du Loiret et les syndicats de salariés n'entraînera aucune perte de l'ensemble de la rémunération, à condition que soient respectées les règles arrêtées en commun, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

Le nombre de participants limité à 3 par organisation syndicale de salariés, il sera remboursé par le syndicat patronal, sur justification :

- les frais de transport, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour une puissance fiscale limitée à 7 CV ;
- dans la limite de 2 heures, le salaire perdu du fait d'une absence au travail pour la préparation d'une réunion.

3. L'employeur est tenu d'accorder, aux salariés désignés pour siéger à un jury de délibération de certificats de qualification professionnelle de la métallurgie (CQPM), une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Cette autorisation est accordée sous réserve que le salarié présente un justificatif et respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 8 jours calendaires.

L'employeur maintient la rémunération du salarié pendant cette absence et prend en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement du salarié.

L'OPCAIM prend en charge, selon un forfait dont le montant est défini par son conseil d'administration, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais définis à l'alinéa précédent.

4. Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, pendant 1 an et 1 mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ dans l'établissement.

En cas de non-réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à 2 mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle. »

Article 5

Modification de l'article 7 des dispositions communes

L'article 7 « Affichage » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 7

Affichage

Des panneaux d'affichage mis à la disposition des représentants du personnel devront fermer à clé.

Les panneaux d'affichage seront placés en des endroits accessibles et visibles, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel. Ces panneaux sont mis à disposition suivant des modalités fixées par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales ou les représentants du personnel concernés.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

1. Affichage syndical et comité d'entreprise

Toutes les communications que les délégués syndicaux afficheront devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont elles émanent ou être signées par le délégué syndical.

Les textes affichés par les délégués syndicaux, ou le comité d'entreprise lorsqu'il existe, seront communiqués simultanément à la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

2. Affichage des délégués du personnel

Toutes les communications que les délégués désireront faire afficher devront soit porter le sigle de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, soit être signées nominativement par un délégué.

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission.

Le contenu de ces affichages est libre, sous réserve des dispositions relatives à la presse. Les communications ne doivent notamment pas prendre une forme ou un ton injurieux, ni être de nature à apporter une perturbation grave dans la marche de l'entreprise. »

Article 6

Modification de l'article 9 des dispositions communes

L'article 9 « Désignation des délégués du personnel » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 9

Désignation des délégués du personnel

Les délégués du personnel sont élus par collèges électoraux, dont le nombre et la composition sont fixés par le code du travail.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les délégués du personnel peuvent constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Rien ne s'oppose à ce qu'un protocole d'accord conclu selon les conditions prévues par le code du travail, dans le cadre de l'entreprise, apporte une modification au nombre et à la composition de ces collèges. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, les dispositions du code du travail sont appliquées ; en tout état de cause, pour les entreprises de plus de 500 salariés, il y aura au moins un poste de titulaire et un poste de suppléant réservés aux représentants des ingénieurs et cadres, élus par un collège spécial à cette catégorie de salariés. »

Article 7

Modification de l'article 11 des dispositions communes

L'article 11 « Délégués du personnel. – Modalités du scrutin » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 11

Modalités du scrutin

Les modalités du scrutin sont celles prévues par la loi. L'organisation des élections professionnelles est fixée par le code du travail. Les listes de candidatures doivent parvenir à l'employeur au plus tard 5 jours ouvrables avant la date prévue pour le scrutin ; sauf cas de force majeure, ces listes doivent porter la signature des candidats qui y figurent.

Lorsqu'un vote par correspondance est organisé, les listes doivent parvenir à l'employeur au moins 8 jours ouvrables avant la date prévue pour le scrutin.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sont prévues par le code du travail.

L'employeur affiche, au moins 6 jours ouvrables avant le scrutin :

- un avis indiquant les dates, lieu et heure du scrutin et éventuellement les modalités de vote par correspondance ;
- les listes des électeurs par collège électoral en rappelant les conditions d'électorat et d'éligibilité.

Les listes de candidatures reçues dans les délais requis sont affichées au moins 4 jours avant le scrutin.

Les réclamations éventuelles portant sur l'électorat sont à formuler au plus tard 3 jours ouvrables après la publication des listes.

En cas de vote par correspondance, les éléments nécessaires comprenant, le cas échéant, les professions de foi sont aussitôt communiqués aux salariés occupés à l'extérieur de l'établissement.

L'employeur pourvoit à l'organisation du scrutin et fournit notamment le matériel nécessaire (urnes, isolements, etc.) ainsi que les bulletins et enveloppes d'un modèle opaque et uniforme, mais de couleurs différentes pour les titulaires et les suppléants. Lorsque l'on prévoit dans un collège des urnes supplémentaires, il ne doit pas y avoir moins de 50 inscrits par urne. On vote séparément pour les titulaires et pour les suppléants. Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des deux électeurs les plus âgés acceptant et du plus jeune acceptant ; la présidence appartient au plus ancien. »

Article 8

Modification de l'article 13 des dispositions communes

L'article 13 « Délégués du personnel. – Exercice du mandat » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 13

Exercice du mandat des délégués du personnel

Les délégués travaillent normalement dans leur emploi, avec l'horaire de leur atelier ou service. Les délégués titulaires exercent leur mandat dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, est fixée par la loi. Le temps passé est payé comme temps de travail effectif. Le suppléant ne bénéficie d'heures de délégation que dans la mesure où il remplace un titulaire absent ou empêché par son travail, et dans la limite des heures du titulaire.

Les délégués titulaires sont reçus collectivement chaque mois par l'employeur ou son représentant, qui fixe la date, le lieu et l'heure. Les délégués suppléants assistent à cette réunion avec voix consultative et ont alors leur temps payé comme temps de travail effectif.

En outre, en cas d'urgence, les délégués du personnel sont reçus sur leur demande. L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs, ensemble ils ne peuvent être un nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires. Les délégués du personnel sont également reçus par l'employeur, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués remettent, au moins 2 jours ouvrables avant la date prévue pour la réunion, une note exposant leurs demandes. Après la réunion, l'employeur fait transcrire ou annexer cette note dans un registre et mentionne en regard ses réponses dans un délai qui n'excède pas 6 jours ouvrables. Ce registre est tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine en dehors des heures de travail.

Lorsqu'il y a lieu d'envisager le licenciement d'un délégué, cette question est soumise pour avis au comité d'entreprise, s'il existe, dans les conditions de la loi. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de faute grave, la mise à pied immédiate (interdiction d'accès à l'entreprise) peut être prononcée à titre conservatoire par l'employeur en attendant la décision définitive. »

Article 9

Modification de l'article 14 des dispositions communes

L'article 14 « Comité d'entreprise. – Composition et mission. – Durée du mandat » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous.

« Article 14

Comité d'entreprise. – Composition et mission. – Durée du mandat

Il est prévu dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 50 salariés un comité d'entreprise dont la composition ainsi que la durée du mandat sont fixées par le code du travail. Des comités d'établissement et un comité central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant des établissements dont la composition ainsi que la durée du mandat sont fixées par le code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un membre du personnel pour la représenter aux séances avec voix consultative. Le représentant syndical exerce ses fonctions conformément au code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise conformément à l'article L. 2324-2 du code du travail.

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.

La mission du comité s'exerce conformément à la loi ainsi que le financement des activités sociales et culturelles. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, la création et le financement des activités sociales et culturelles a lieu par accord entre l'employeur et les membres du comité.

La subvention de fonctionnement est en outre versée au comité d'entreprise conformément au code du travail. »

Article 10

Modification de l'article 15 des dispositions communes

L'article 15 « Comité d'entreprise. – Désignation, élection » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 15

Comité d'entreprise. – Désignation, élection

Les dispositions concernant la désignation des membres du comité sont fixées par le code du travail.

Les modalités des élections et les résultats du scrutin sont fixés par la loi et identiques à celles prévues aux articles 9, 11 et 12 des dispositions communes de la présente convention collective concernant les délégués du personnel. »

Article 11

Modification de l'article 17 des dispositions communes

L'article 17 « Comité d'entreprise. – Fonctionnement » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 17

Comité d'entreprise. – Fonctionnement

Conformément à la loi, le comité se réunit normalement tous les mois, sur convocation du président. Toutefois, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 150 salariés, le comité d'entreprise se réunit une fois tous les 2 mois, sauf dans le cas où l'entreprise a décidé de mettre en place une délégation unique ; dans cette dernière hypothèse, le comité doit se réunir tous les mois. Il est rappelé que, conformément à la loi, la délégation unique ne peut être mise en place que dans les entreprises de moins de 200 salariés. Le temps passé à la réunion par les membres titulaires n'est pas déduit de la durée prévue à l'article 16. Lorsqu'il y a lieu à vote, les décisions sont prises, dans le cadre des attributions du comité, à main levée si tous les membres sont d'accord, ou, à défaut, à bulletin secret et à la majorité des membres présents. Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Le comité peut, en outre, tenir une séance supplémentaire à la demande écrite de la majorité de ses membres.

Au cours de la première réunion suivant l'élection, le comité élit son secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également, s'il y a lieu, à la désignation de certains de ses membres pour remplir des postes jugés nécessaires à son fonctionnement.

La mise en place des commissions obligatoires est régie par le code du travail.

L'ordre du jour est arrêté par accord entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité et communiqué aux membres 3 jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les délibérations du comité sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la séance suivante ses décisions motivées sur les propositions précédemment soumises au comité et non tranchées ; ces décisions sont consignées au procès-verbal.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel, et éventuellement le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

Les dispositions concernant les comités centraux d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

Le licenciement d'un membre du comité est soumis aux mêmes formalités que celui d'un délégué. »

Article 12

Modification de l'article 19 des dispositions communes

L'article 19 « Formalités d'embauchage et d'engagement » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 19

Formalités d'embauchage et d'engagement

Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'œuvre en utilisant les multiples sources de recrutement existantes et notamment le Pôle emploi.

Les salariés recherchant un emploi se feront inscrire auprès d'une ou plusieurs sources de recrutement existantes.

On pourra également recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions réglementaires. »

Article 13

Modification de l'article 20 des dispositions communes

L'article 20 « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 20

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe « à travail égal, salaire égal » doit être respecté conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur. Les modalités concernant le travail des femmes et des jeunes font l'objet de dispositions dans les avenants. Les différends éventuels pouvant résulter de l'application de ces dispositions seront soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 36 de la présente convention.

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doivent être respectés conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. »

Article 14

Modification de l'article 23 des dispositions communes

L'article 23 « Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 23

Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

Les questions relatives aux heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et des jours fériés font notamment l'objet de la négociation prévue à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982 modifié.

Les questions relatives aux heures supplémentaires et à l'organisation du travail dans la métallurgie sont prévues notamment par l'accord national du 3 mars 2006 et par la loi.

Les questions relatives au travail de nuit sont prévues notamment par l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit et par la loi.

On entend par heure supplémentaire toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la loi et à l'accord national du 3 mars 2006 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Pour l'application des majorations ci-dessous, on entend par travail de nuit un travail effectué entre 23 heures et 5 heures ; par travail du dimanche un travail effectué le dimanche entre 5 heures et 23 heures.

Sera toutefois considéré comme travail de nuit tout travail entre 22 heures et 6 heures à condition de comprendre au moins 2 heures de travail dans cette période.

Les heures de nuit et les heures travaillées le dimanche, dans les conditions définies ci-dessus, donnent lieu à une majoration de 25 %.

On entend par travail un jour férié tout travail effectué entre 0 heure et 24 heures. La majoration est du double de la rémunération ordinaire. Cette majoration englobe toute majoration qui pour-

rait être applicable par ailleurs, et notamment les majorations pour travail du dimanche ou pour travail de nuit.

Toutefois, les majorations éventuelles pour heures supplémentaires sont payables dans les conditions habituelles.

Les dispositions concernant le travail du dimanche s'appliquent, s'il y a lieu, à un jour ouvrable remplaçant le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Dans ce cas, le travail du dimanche est celui d'un jour ouvrable ordinaire.

Les primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres et les primes diverses s'ajoutent éventuellement à la rémunération, mais sans subir les majorations prévues ci-dessus.

Toutefois, dans les services techniquement continus, les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés ne s'appliquent pas, la rémunération du personnel tenant compte des conditions particulières du travail. »

Article 15

Modification de l'article 24 des dispositions communes

L'article 24 « Absences » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 24

Absences

Toute absence non justifiée dans un délai de 2 jours ouvrés, sauf en cas de force majeure, peut entraîner une sanction. Le licenciement du salarié pouvant aller jusqu'à la faute grave pourra être envisagé lorsque les conditions le justifient et notamment en cas de récidive. »

Article 16

Modification de l'article 25 des dispositions communes

L'article 25 « Hygiène et sécurité » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 25

Hygiène et sécurité

Les mesures concernant l'hygiène et la sécurité sont arrêtées conformément aux dispositions prévues par le code du travail et notamment l'article L. 4122-1.

Les employeurs s'engagent à appliquer les prescriptions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

De leur côté, les salariés s'engagent à respecter les consignes reçues et à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et installations d'hygiène mis à leur disposition. Le non-respect des prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité pourra constituer une faute grave. »

Article 17

Modification de l'article 26 des dispositions communes

L'article 26 « Licenciements individuels et collectifs » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 26

Licenciements individuels et collectifs

Tout licenciement individuel ou collectif est soumis aux dispositions du code du travail, aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur notamment sur l'application des critères pour fixer l'ordre des licenciements. »

Article 18

Modification de l'article 28 des dispositions communes

L'article 28 « Apprentissage » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 28

Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définies par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur (accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie).

Les rémunérations minimales des apprentis sont fixées tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise en pourcentage du Smic selon l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Lorsqu'un apprenti conclut avec le même employeur un nouveau contrat d'apprentissage, il reçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à celle prévue pour la dernière année du contrat précédent, sauf à bénéficier de l'application du barème prévu pour les différentes tranches d'âge.

Le temps passé aux épreuves en vue de l'acquisition d'une qualification sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur sera indemnisé dans les mêmes conditions que celui passé dans l'entreprise ou au CFA.

En outre, une indemnité sera versée en fin d'apprentissage aux seuls apprentis ayant obtenu leur diplôme à la fin de la durée normale de l'apprentissage.

Cette indemnité sera égale à 8 % des rémunérations versées pendant la durée du contrat d'apprentissage. L'année de redoublement n'est pas prise en considération.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas versée si l'apprenti poursuit son apprentissage en vue de l'obtention d'un diplôme d'un niveau supérieur. Dans ce cas, l'indemnité de 8 % sera versée et portera sur la durée normale de l'apprentissage du dernier diplôme obtenu.

Si un contrat de travail succède au contrat d'apprentissage dans la même entreprise, la durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte dans l'ancienneté.

Pour assurer un bon suivi des apprentis, toutes facilités seront données aux tuteurs ou maîtres d'apprentissage. Ces facilités porteront notamment sur la formation des tuteurs ou maîtres d'apprentissage en lien avec le centre de formation d'apprentis et sur l'allègement de leur charge de travail. »

Article 19

Modification de l'article 32 des dispositions communes

L'article 32 « Congés de naissance et de maternité. – Congé parental d'éducation » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 32

Congés de naissance, congés de maternité et d'adoption. – Congé parental d'éducation

Le régime de ces différents congés, notamment en montant et durée, est soumis aux dispositions légales.

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2 du code du travail, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. »

Article 20

Modification de l'article 36 des dispositions communes

L'article 36 « Différends collectifs. – Conciliation » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 36

Différends collectifs. – Conciliation

Les parties contractantes témoignent de leur volonté de voir se résoudre, sur le plan de l'entreprise intéressée, les différends collectifs nés de l'application de la présente convention.

Au cas où un accord se révélerait impossible, ces différends seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation ; cette commission comprendra deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention, et des représentants du syndicat des employeurs en nombre égal à celui des salariés. Après saisine par lettre recommandée avec avis de réception de l'UIMM du Loiret, la commission sera constituée dans les plus brefs délais. Le contenu du recommandé devra exposer clairement l'objet du différend et indiquer la ou les clauses de la convention auxquelles le litige se rapporte. La commission statuera alors dans les 15 jours, sous forme d'une recommandation adressée aux parties en présence.

Si la commission paritaire de conciliation n'a toutefois pas fait connaître sa position dans le délai prévu ci-dessus, les parties en cause retrouvent leur liberté d'action. »

Article 21

Modification de l'article 37 des dispositions communes

L'article 37 « Commission paritaire de l'emploi » des dispositions communes est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 37

Commission paritaire de l'emploi

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires ont décidé de créer une commission paritaire de l'emploi.

La commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de représentants patronaux. Son secrétariat sera assuré par l'organisation patronale.

La commission aura pour tâche :

1. D'étudier, en liaison au besoin avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles, la situation de l'emploi dans les professions de la transformation des métaux du Loiret ;
2. De permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans ce même champ d'application et sur les évolutions qui peuvent être prévues ;
3. De participer à l'étude des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel atteint par une mesure de licenciement collectif et de faire éventuellement toutes démarches utiles auprès des pouvoirs publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs (fonds national de l'emploi, enseignement technique, FPA...).

La commission sera réunie en fonction des circonstances et au minimum deux fois par an. Avant la réunion, le secrétariat adressera aux membres de la commission un dossier précisant les différents points à l'ordre du jour. Sauf circonstances exceptionnelles, la convocation et le dossier seront adressés 10 jours à l'avance.

En tout état de cause, les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions conventionnelles nationales en vigueur dans la métallurgie et en particulier celles résultant de l'accord national du 12 juin 1987 modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992, et de l'accord du 8 novembre 1994. »

Article 22

Modification de l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels »

L'article 1^{er} « Champ d'application » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières concernant les apprentis, ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, à l'exception des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des travailleurs à domicile définis par l'article L. 7412-1 du code du travail, des VRP définis par l'article L. 7311-3 du code du travail. »

Article 23

Modification de l'article 2 de l'avenant « Mensuels »

L'article 2 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 2

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 plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 24

Modification de l'article 3 de l'avenant « Mensuels »

L'article 3 « Engagement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 3

Engagement

Tout engagement donnera lieu à la signature d'un contrat de travail conforme aux dispositions légales en vigueur qui stipulera notamment :

- l'emploi ;
- la période d'essai, le cas échéant ;
- le lieu de travail, le cas échéant ;

- les appointements réels ;
- le coefficient hiérarchique ou le classement selon la classification.

Toute modification individuelle apportée à un ou plusieurs éléments substantiels du contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, et à défaut pour l'employeur d'y renoncer ou de l'aménager, la rupture du contrat de travail sera soumise aux dispositions inhérentes au code de travail. »

Article 25

Modification de l'article 5 de l'avenant « Mensuels »

L'article 5 « Mutations » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 5

Mutations

Dans un même établissement, l'employeur a le droit de procéder aux mutations motivées et nécessitées par les besoins du service ; toutefois, il prendra obligatoirement en considération les avis qui lui seront présentés par le médecin du travail sur les mutations de postes. »

Article 26

Modification de l'article 9 de l'avenant « Mensuels »

L'article 9 « Rémunérations minimales hiérarchiques » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 9

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques, correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, font l'objet d'une négociation semestrielle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale du travail mensualisée en vigueur.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers, en application de l'accord national du 30 janvier 1980, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, en application de l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue en application de la présente convention.

La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun mensuel âgé d'au moins 18 ans, et reconnu apte au poste de travail par le médecin du travail, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail mensualisée, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 19 du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 21 des dispositions communes ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

- les sommes versées issues de dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise...) et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au mensuel pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel, ou annuel. »

Article 27

Modification de l'article 10 de l'avenant « Mensuels »

L'article 10 « Rémunération annuelle garantie » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 10

Rémunération annuelle garantie (RAG)

Les montants de la rémunération annuelle garantie (RAG) font l'objet d'une négociation annuelle.

Les dispositions du présent avenant relatives à la rémunération minimale hiérarchique et à la prime d'ancienneté ne sont pas applicables à la RAG. En aucun cas, la RAG ne peut servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

La RAG est déterminée pour s'appliquer aux mensuels embauchés à temps complet en vue d'accomplir au moins l'horaire hebdomadaire légal en vigueur ou la durée légale du travail mensualisée, âgés d'au moins 18 ans et sous réserve des dispositions prévues au 5^e alinéa du présent article.

La RAG est réduite au prorata :

- pour les mensuels dont l'horaire hebdomadaire de base est inférieur à la durée légale hebdomadaire en vigueur ;
- pour les mensuels embauchés à temps partiel.

Le montant de la RAG est donné pour chaque échelon de chaque niveau, par filière professionnelle. Il tient compte de la réalité des situations rencontrées.

Au mois de janvier suivant la période annuelle couverte par la RAG, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts versés au cours de cette période est bien au moins égal au montant de la RAG. Un complément sera, le cas échéant, versé au plus tard le jour de la paie du mois de janvier considéré, selon les modalités prévues aux alinéas suivants.

Pour vérifier si un mensuel a effectivement bénéficié de rémunérations dont le total est au moins égal au montant de la RAG à laquelle il a droit, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de son salaire, quelle qu'en soit la nature et quelle que soit la périodicité du paiement, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ⁽¹⁾, à l'exception de la prime d'ancienneté pour son montant conventionnel ⁽²⁾.

En outre, seront exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes versées issues de dispositifs d'épargne salariale (participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise...) et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;

(1) En particulier, il doit être tenu compte de toutes les primes prévues par la convention collective, par les accords d'entreprise, par les règlements, usages ou pratiques de l'établissement, telles que les primes de rendement, de production, de productivité, de bonne marche, d'objectif, d'assiduité, etc., et ce quelle que soit leur périodicité, mensuelle, trimestrielle, annuelle (telles que les primes de bilan, de fin d'année, le 13^e mois, etc.) ainsi que des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

(2) C'est-à-dire prévu par la convention collective.

- dans la mesure où ils découlent de l'application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, l'ensemble des éléments de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire légal en vigueur, les majorations pour travail de nuit, du dimanche et de jour férié ;
- dans la limite du montant prévu par la convention collective de la métallurgie du Loiret :
 - l'indemnité de restauration sur le lieu de travail définie à l'article 15 du présent avenant ;
 - la prime d'équipe définie à l'article 16 du présent avenant ;
- les primes pour travaux insalubres, pénibles ou dangereux ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du mensuel pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, chômage partiel, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire légal en vigueur ⁽¹⁾, s'ajoutant aux salaires bruts ci-dessus définis pour vérifier l'application de la RAG. Par suite, ne seront pas prises en considération, pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité, de chômage partiel, etc.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire légal en vigueur ⁽¹⁾, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement durant lesdites heures d'inactivité.

Le complément ⁽²⁾ versé, le cas échéant, au mensuel embauché ou ayant quitté l'entreprise en cours d'année sera versé *pro rata temporis*.

Le complément sera également versé *pro rata temporis* du temps de travail effectif au mensuel qui n'aura pas effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu.

L'employeur informera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et les délégués syndicaux du nombre de mensuels ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année.

L'absence d'accord sur les montants de la RAG une année donnée ne peut être une cause de réduction de la rémunération du mensuel. »

Article 28

Modification de l'article 12 de l'avenant « Mensuels »

L'article 12 « Temps perdu. – Rendement insuffisant » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 12

Sanction pécuniaire interdite

En application de la loi, les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. »

(1) Ou de l'horaire hebdomadaire de base lorsqu'il est inférieur à l'horaire hebdomadaire légal en vigueur.

(2) La méthode consiste :

- à calculer une rémunération fictive pour l'année entière ;
- à comparer cette rémunération avec la RAG ;
- en cas de différence au bénéfice du mensuel, à calculer le complément *pro rata temporis*.

Article 29

Modification de l'article 13 de l'avenant « Mensuels »

L'article 13 « Rémunération des jeunes » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 13

Rémunération des jeunes

Pour la rémunération des jeunes mensuels, on pratiquera sur les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques et de rémunération annuelle garantie les abattements suivants :

- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

En tout état de cause, la rémunération résultant de l'application des règles ci-dessus ne doit pas être inférieure à celle résultant de la réglementation sur le Smic et en particulier de l'article D. 3231-3 du code du travail.

Lorsque les jeunes mensuels de moins de 18 ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils seront rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux. »

Article 30

Modification de l'article 15 de l'avenant « Mensuels »

L'article 15 « Prime de panier » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 15

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 résultant du travail de nuit, 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 à une fois et demie le minimum garanti horaire au 1^{er} janvier de l'année considérée.

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 professionnels, du calcul des cotisations de la sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congrés 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.). »

Article 31

Modification de l'article 18 de l'avenant « Mensuels »

L'article 18 « Enfant malade » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 18

Enfant malade

Il sera accordé au mensuel, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade, dans les conditions prévues par le code du travail.

Par ailleurs, pendant ce congé, le mensuel ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise percevra la moitié de sa rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, à la condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de 12 ans. »

Article 32

Modification de l'article 23 de l'avenant « Mensuels »

L'article 23 « Événements dans la proche famille » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 23

Événements dans la proche famille

Il sera accordé au mensuel, sur présentation d'un justificatif, une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions prévues par le code du travail.

Par ailleurs, une autorisation d'absence rémunérée sera accordée au mensuel à l'occasion de certains événements dans la proche famille :

- 1 semaine en cas de mariage du mensuel après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours en cas de mariage du mensuel ayant moins de 1 an d'ancienneté ;
- 2 jours en cas de mariage d'un enfant ;
- 4 jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant du mensuel ;
- 2 jours en cas de décès du père ou de la mère du mensuel ;
- 1 jour en cas de décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur, des grands-parents, gendre ou belle-fille du mensuel.

Les quatre dernières dispositions ci-dessus sont également applicables en cas de concubinage notoire ou de pacte civil de solidarité.

Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés payés. »

Article 33

Modification de l'article 25 de l'avenant « Mensuels »

L'article 25 « Congés payés annuels » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 25

Congés payés annuels

Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 5 semaines pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal, sauf accord exprès des parties. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour le calcul de la durée des congés, les absences pour maladie autre que professionnelle, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, seront ajoutées aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

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

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée de travail effectif de l'établissement.

Si l'entreprise ne ferme pas pendant la durée des congés, le congé peut être pris d'une façon continue ou fractionné par accord des parties.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un congé supplémentaire qui s'ajoutera aux 5 semaines de congés et qui sera de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans ;
- 3 jours ouvrables après 20 ans.

L'ancienneté est appréciée au 31 mai qui clôture la période de référence.

Ces jours de congé ne pourront être accolés au congé principal qu'avec l'accord de l'employeur. En aucun cas ils ne pourront être pris en compte pour déterminer le droit aux congés supplémentaires prévus par la loi en cas de fractionnement.

En cas de résiliation du contrat avant d'avoir pris la totalité du congé auquel il a droit, le mensuel bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque le salarié n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin n'a pas acquis un droit à congés payés complet en raison de son arrivée en cours d'année, celui-ci peut bénéficier sur la période de prise de ses congés d'un complément de congé non payé avec accord de l'employeur. Ce complément ne pourra porter la durée totale du congé à plus de 5 semaines.

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

Lorsque dans une entreprise on a prévu ou on prévoit d'effectuer au moment du départ en congé annuel un versement au mensuel, soit sous forme d'une allocation, soit sous forme d'un acompte, on a toute latitude de le faire. »

Article 34

Modification de l'article 26 de l'avenant « Mensuels »

L'article 26 « Absences pour maladie ou accident » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-après.

« Article 26

Absences pour maladie ou accident

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrés de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres Etats partie prenante à l'accord sur l'Espace économique européen.

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

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

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

Les temps d'indemnisation sont résumés dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETÉ	100 %	75 %
> 1 an	45 jours	30 jours
> 5 ans	60 jours	40 jours
> 10 ans	75 jours	50 jours
> 15 ans	90 jours	60 jours
> 20 ans	105 jours	70 jours
> 25 ans	120 jours	80 jours
> 30 ans	135 jours	90 jours
> 35 ans	150 jours	100 jours
> 40 ans	165 jours	110 jours
> 45 ans	180 jours	120 jours

Les garanties ci-dessus fixées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de la sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés, au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens de la convention collective.

L'absence pour maladie ou accident n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, à condition d'être justifiée par l'envoi dans les 2 jours ouvrés (sauf cas de force majeure) d'un certificat médical.

L'employeur est cependant fondé à signifier par lettre recommandée avec avis de réception la rupture du contrat de travail pour une cause réelle et sérieuse autre que la maladie ayant entraîné l'arrêt de travail, si l'absence continue se prolonge plus de 6 mois pour quelque motif que ce soit perturbant le fonctionnement de l'entreprise, et si le remplacement effectif de l'intéressé par un contrat de travail à durée indéterminée s'est imposé. Ce dernier a droit alors au préavis normal et bénéficie, sur sa demande, de la priorité de réembauchage du personnel licencié pour motif économique. Le délai de 6 mois est porté à 8 mois pour les mensuels ayant de 10 à 15 ans de présence continue et à 10 mois au-dessus de 15 ans de présence continue. Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas si l'arrêt résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Lorsque le remplacement effectif du mensuel s'est imposé, l'employeur ne pourra cependant pas procéder à la notification de rupture tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation maladie, calculés sur la base de sa rémunération à plein tarif.

Dans le respect de la procédure prévue par le code du travail, lorsque la rupture interviendra à la suite d'une inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'indemnité de licenciement conventionnelle sera versée à l'intéressé. Cette indemnité ne saurait se cumuler avec toute autre indemnité de même nature versée à l'occasion de la rupture. Elle ne saurait être inférieure au double de l'indemnité légale de licenciement lorsque la rupture pour inaptitude physique résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par ailleurs, dans les cas de rupture mentionnés aux 14^e et 15^e alinéas du présent article, il sera fait application de la procédure prévue en cas de licenciement dans les conditions et délais prévus par le code du travail. »

Article 35

Modification de l'article 29 de l'avenant « Mensuels »

L'article 29 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 29

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)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8

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

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 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 4 de l'avenant "Mensuels", 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 4 de l'avenant "Mensuels", 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 36

Création de l'article 29 bis de l'avenant « Mensuels »

Après l'article 29 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 29 *bis* ainsi rédigé :

« Article 29 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 29 de l'avenant 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 37

Modification de l'article 30 de l'avenant « Mensuels »

L'article 30 « Départ en retraite » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par les dispositions prévues ci-dessous :

« Article 30

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

- un demi-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 4 de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 38

Création de l'article 30 bis de l'avenant « Mensuels »

Après l'article 30 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 30 *bis* ainsi rédigé :

« Article 30 *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 :

- un demi-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 4 de l'avenant "Mensuels", 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 39

Les dispositions de la convention collective de la métallurgie du Loiret, autres que celles visées ci-dessus, ne sont pas modifiées.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail. Le texte de la présente convention a été déposé aux secrétariats des conseils de prud'hommes d'Orléans et de Montargis, conformément à la loi. Chaque organisation signataire en détient, en outre, un exemplaire original portant toutes les signatures manuscrites.

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues par l'article du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles du code du travail.

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014, à l'exception de l'article 28 des dispositions communes qui s'applique à partir de la conclusion de tout nouveau contrat d'apprentissage à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et à l'exception de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » qui s'applique à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM du Loiret.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 18 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM du Loiret.

Syndicats de salariés :

CFTC du Loiret ;

FO du Loiret ;

CFE-CGC du Loiret ;

CFDT du Loiret.