

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

AVENANT DU 23 AVRIL 2014

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450739M
IDCC : 1315

Entre :

La CIMC Haute-Marne et Meuse,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT-FO Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CFDT Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties conviennent que le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions des « Clauses générales » ainsi que de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 par les dispositions suivantes :

« CLAUSES GÉNÉRALES

Article 101

Champ d'application

Article 101.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sauf précisions contraires, les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises et établissements de la Haute-Marne et de la Meuse, relevant des activités comprises dans le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie en vigueur.

Article 101.2

Entreprises visées

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes appartenant aux entreprises où s'exercent les industries comprises dans le champ d'application visé à l'article 101.1 ci-dessus.

Article 101.3

Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis aux articles 101.1 et 101.2, même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés, en vertu des avenants annexés à la présente convention.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les ingénieurs et cadres et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les VRP et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Article 102

Durée. – Dénonciation. – Révision

Article 102.1

Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Article 102.2

Révision

Chaque organisation signataire a la faculté de demander, une fois par an, la révision de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires. La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner des modifications qu'elle souhaite voir apporter à la convention collective. Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention collective, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 102.3

Dénonciation

La présente convention collective pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes. Cette dénonciation devra être accompagnée de propositions écrites. La dénonciation est notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Après réception par le dernier signataire de la lettre recommandée, la dénonciation fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La dénonciation prendra effet à l'expiration du préavis légal de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées. Pendant la durée du préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève ni lock-out.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions de la présente convention collective.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention collective continuera à s'appliquer dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 103

Liberté d'opinion, liberté syndicale, exercice des responsabilités syndicales

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de rupture du contrat de travail ou d'avancement et pour l'application de la présente convention collective, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à l'organisation syndicale de leur choix.

L'exercice de responsabilités syndicales ne doit pas constituer, pour les salariés concernés, un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre. A cet effet, les employeurs veilleront au respect des dispositions de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et les moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Pour l'exercice du droit syndical, les parties s'en remettent aux lois et décrets en vigueur.

Article 104

Autorisation d'absence

Sans préjudice des dispositions des articles L. 3142-3 et suivants du code du travail et de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et les moyens du dialogue social dans la métallurgie, les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales, porteurs d'une convocation écrite nominative signée de leur organisation syndicale et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires nationales de cette organisation.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

Les salariés peuvent bénéficier du congé de formation économique et sociale et syndicale dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail.

Article 105

Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à participer à la réunion.

Les salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à la réunion. Faute de quoi, ils seront, sauf cas de force majeure (remise tardive de la convocation, par

exemple), considérés comme en absence irrégulière et, bien que comptés dans le nombre des salariés admis à la réunion, ils ne pourront pas être indemnisés.

Les délégations des organisations syndicales de salariés ne comportent pas plus de six personnes par délégation pour les deux départements relevant du champ d'application de la convention collective. La chambre syndicale versera à chacun des délégués résidant hors Saint-Dizier et participant à une réunion paritaire une indemnité de transport.

Cette indemnité kilométrique sera basée sur le tarif d'indemnisation en vigueur dans l'administration le jour de la réunion. Le kilométrage retenu sera celui de la ville de résidence du salarié délégué au lieu de la réunion (référence : carte Michelin).

Article 106

Droit syndical. – Panneaux d'affichage

La constitution de sections syndicales et la désignation de représentants de la section syndicale et de délégués syndicaux sont régies respectivement par les articles L. 2142-1 et suivants et les articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés, de 0,50 mètre sur 1 mètre, fermant à clé seront réservés aux communications d'ordre professionnel ou syndical et à celles des délégués du personnel.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel ainsi qu'aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales seront librement déterminées, sous réserve des dispositions relatives à la presse ; elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un tour injurieux, avoir un caractère politique ou polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.
- un exemplaire de ces communications est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un accord d'entreprise peut autoriser, dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2142-6 du code du travail, la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Article 107

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le statut et les fonctions sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans la mesure du possible, ils en avertiront la direction au moins 24 heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister par des collaborateurs, conformément à l'article L. 2315-8 du code du travail.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions, tant par les délégués titulaires que par les délégués suppléants, sera payé comme temps de travail effectif.

En cas de conflit collectif, le règlement sera recherché comme il est dit à l'article 126 de la présente convention collective.

Article 108

Comités d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité d'entreprise, les membres suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Dans les entreprises où les conditions d'application de l'article L. 2323-86 du code du travail ne sont pas remplies, l'absence de référence pour le calcul de la contribution patronale ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

Article 109

Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise *Calendrier des élections*

Mise en place des délégués du personnel

Sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord collectif en application de l'article L. 2314-27 du code du travail, les entreprises dont l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes doivent organiser, tous les 4 ans, une procédure d'élection en vue de mettre en place des délégués du personnel.

L'effectif à prendre en compte pour la mise en place des délégués du personnel est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections 4 ans après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat.

Si l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure d'élection dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales remplissant les conditions fixées à l'article L. 2314-3 du code du travail seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats aux fonctions de délégué du personnel, simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

Mise en place du comité d'entreprise

Sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord collectif en application de l'article L. 2324-25 du code du travail, les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes doivent organiser, tous les 4 ans, une procédure d'élection en vue de mettre en place un comité d'entreprise.

L'effectif à prendre en compte pour la mise en place du comité d'entreprise est calculé conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Le personnel doit être informé par voie d'affichage de l'organisation des élections 4 ans après l'information donnée en vue d'une précédente élection restée sans résultat.

Si l'employeur est invité à organiser des élections par suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure d'élection dans le mois suivant la réception de la demande.

Les organisations syndicales remplissant les conditions fixées à l'article L. 2324-4 du code du travail seront invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise, simultanément à l'information du personnel.

Le premier tour de scrutin aura lieu au plus tard 45 jours après l'information du personnel.

Simultanéité des élections

Conformément à l'article L. 2314-6 du code du travail, l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise a lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date de renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Mise en place d'une délégation unique du personnel

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise. Cette faculté est ouverte à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise ou lors du renouvellement de l'institution.

Renouvellement des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées après avis des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sortants dans les 15 jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués ou des membres du comité d'entreprise.

Dispositions diverses

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu à cet effet ; cet emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l’affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un second tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles seront réaffichées 12 jours à l’avance.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 10 jours avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu, sauf accord d’entreprise, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant en équipes successives, la plage d’ouverture du scrutin comprendra l’heure de fin de poste de l’équipe précédente et l’heure de prise de poste de l’équipe suivante afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Bureau de vote

Sauf autre disposition prévue dans le protocole d’accord préélectoral, chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés dans l’établissement, fraction d’établissement ou collège et du plus jeune, présents à l’ouverture du scrutin et donnant leur accord. La présidence appartiendra au plus âgé.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l’émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel ou administratif. Si le bureau avait à prendre une décision, l’employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l’endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l’avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d’un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l’employeur, qui aura également à organiser les isoloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l’un pour les délégués titulaires, l’autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes devront être prévus.

En vue d’assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l’avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l’impossibilité de voter dans l’établissement soit en raison d’une décision de service de l’employeur, soit pour tout autre motif pourront voter par correspondance.

Toutefois, la possibilité de vote par correspondance est subordonnée à un accord passé entre le chef d’entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Les personnes dont l’absence dans l’entreprise au jour prévu pour les élections n’est pas connue de la direction le jour où celle-ci procède à l’envoi des bulletins de vote par correspondance ne pourront pas bénéficier des présentes dispositions.

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

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote, qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 110

Salaires minimaux garantis

Les salaires minimaux garantis pour chaque emploi sont définis par les accords et avenants applicables à chaque catégorie de salariés.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe travaillant normalement ne pourra être rémunéré.

Article 111

Intéressement, participation et épargne salariale

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place, notamment, des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne salariale, conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Les sommes attribuées ou versées par l'entreprise en application des articles L. 3312-4 et L. 3332-13 du code du travail ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles. Elles ne peuvent pas non plus se substituer, le cas échéant, à l'obligation de négociation annuelle sur les salaires.

Article 112

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Le cas échéant, les entreprises engageront des actions correctives dans le respect des dispositions du code du travail ainsi que de l'accord national du 19 juin 2007 modifié relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les différends collectifs pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumis à la commission prévue par l'article 126 des dispositions générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Article 113

Egalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations

Les employeurs s'attacheront à mettre en œuvre les mesures propres à prévenir les discriminations interdites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'égalité de traitement entre les salariés, quels que soient, notamment, leur sexe, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, leur handicap ou leur situation de famille, est

assurée dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, particulièrement en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi.

Article 114

Travail des femmes

Les conditions particulières du travail des femmes sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi conformément aux dispositions des articles L. 1225-7 et suivants du code du travail.

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

Article 115

Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés sont régies par les dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 116

Embauche

Les employeurs pourront recourir à l'embauche directe ; cependant ils feront connaître, par voie d'affichage, les postes vacants dans chaque catégorie professionnelle.

Le cas échéant, ils s'efforceront d'indiquer aux agences locales de Pôle emploi leurs offres d'emploi.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. Les mentions devant y figurer sont précisées dans les avenants spécifiques à chaque catégorie de salariés.

Sauf dispense prévue dans les conditions visées à l'article R. 4624-12 du code du travail, tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Le salarié soumis à une surveillance médicale renforcée, en application des dispositions de l'article R. 4624-18 du code du travail, bénéficie obligatoirement de cet examen avant son embauche.

Article 117

Licenciements pour motif économique

En cas de licenciements pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que, le cas échéant, des clauses de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues à l'article L. 1233-45 du code du travail, sans préjudice des obligations légales relatives aux priorités d'emploi et des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 118

Apprentissage

Les conditions d'apprentissage seront déterminées conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 119

Formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est organisée conformément aux dispositions des articles L. 6311-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 120

Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail visées à l'article L. 1251-1 du code du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Les conditions d'exécution du travail, dont l'entreprise utilisatrice est responsable, sont limitativement énumérées par les dispositions des articles L. 1251-21 et suivants du code du travail.

Article 121

Durée du travail

La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires seront réglés conformément aux dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail ainsi qu'à celles des accords nationaux de la métallurgie relatifs à la durée du travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ainsi que par les dispositions de l'accord national du 7 mai 1996 modifié sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Article 122

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail donnent lieu aux majorations prévues par les textes légaux en vigueur. Ces dispositions sont précisées à l'article 223 de l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective.

Article 123

Congés payés

Sous réserve de dispositions spéciales figurant dans l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective, les congés payés seront réglés conformément aux dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

La période d'attribution de ces congés s'étend, en principe, du 1^{er} mai au 31 octobre. Cependant, la cinquième semaine et les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Les jours de congés excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal.

Qu'ils soient pris en une ou en plusieurs fois, ces jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

Article 124

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective des salariés par rapport à la protection individuelle.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les employeurs mettront en œuvre les actions de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés en donnant les instructions appropriées aux salariés sur la base d'une évaluation des risques dont les résultats figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

De leur côté, les salariés s'engagent à respecter les consignes reçues et à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions des articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Article 125

Régime de retraite complémentaire (UNIRS)

La gestion du régime sera confiée à l'institution de retraite complémentaire des ouvriers et mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes (IRCOMMEC), devenue Malakoff Médéric retraite ARRCO.

Article 126

Différends collectifs. – Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le comité des industries métallurgiques et connexes (CIMC). Toutefois, seuls les conciliateurs désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention collective disposeront d'une voix délibérative.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la commission de conciliation.

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 3 jours francs à partir de la date de réception de la requête par le CIMC. Celui-ci devra convoquer la commission. Ladite commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de concertation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni grève ni lock-out.

Article 127

Commission paritaire d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention collective et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise pourront faire l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention collective. Des membres suppléants pourront être prévus.

Chaque organisation syndicale et chaque représentant d'employeur, signataire de la présente convention collective, disposera d'une voix délibérative.

La partie demanderesse saisira la commission paritaire d'interprétation par une lettre, adressée au comité des industries métallurgiques et connexes (CIMC), désignant la disposition concernée de la convention collective et expliquant la difficulté soumise à interprétation.

Le CIMC assurera la convocation de la commission, laquelle devra se réunir dans un délai maximal de 3 mois à partir de la date de réception de la requête par le CIMC.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des signataires, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention collective.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Article 128

Application de la convention collective

L'application de la présente convention collective est impérative au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Elle ne peut être la cause de restriction des avantages en vigueur dans les entreprises.

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera sur un des sujets traités dans les articles ci-après un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour l'ensemble des salariés visés que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention collective.

Les avantages reconnus par la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés ayant le même objet.

Article 129

Dépôt de la convention

La présente convention collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail, elle sera déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Chaumont. Une copie pour information sera adressée au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bar-le-Duc.

Article 130

Date d'application

Les présentes "Clauses générales" s'appliqueront à partir de la date d'entrée en vigueur de leur arrêté d'extension. Elles annuleront et remplaceront, à compter de cette même date, les précédentes dispositions des "Clauses générales" de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 modifiée. »

« AVENANT "MENSUELS" »

Article 201

Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, d'une part, et ouvriers, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Les dispositions particulières à certaines catégories de mensuels font l'objet d'un avenant spécial joint à la présente convention collective.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les ingénieurs et cadres et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

Sans préjudice de l'application des clauses générales de la présente convention collective, les relations entre les VRP et leurs employeurs sont régies par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Dans les articles suivants, les ouvriers, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : "salariés" à défaut de précision complémentaire.

Article 202

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.

Article 202.1

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.

Article 202.2

Durée de la période d'essai

Sous cette réserve, la durée maximale initiale convenue de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est de 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240) et de 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365).

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 1243-11, alinéa 3, L. 1251-38, alinéa 2, L. 1251-39, alinéa 2, et L. 1221-24 du code du travail, 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.

Article 202.3

Renouvellement de la période d'essai

A l'exception de la période d'essai des salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), non renouvelable, la période d'essai du contrat 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 maximale totale convenue de la période d'essai, renouvellement compris, est de 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III (coefficients 215 à 240), de 4 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV (coefficients 255 à 285) et de 5 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V (coefficients 305 à 365).

Article 202.4

Cessation de la période d'essai

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.

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.

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.

A défaut d'accord de l'employeur pour bloquer ces heures, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions.

Toutes facilités seront accordées au salarié dont la période d'essai a été résiliée par l'employeur pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

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 de :

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

Article 203

Embauche

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires relatives notamment au contrat à durée déterminée ou à temps partiel, au contrat de travail temporaire, au contrat d'apprentissage et de professionnalisation, chaque engagement sera confirmé à l'intéressé par un contrat d'engagement indiquant notamment :

- la dénomination exacte de sa fonction avec l'indice hiérarchique correspondant ;
- la période d'essai éventuelle ;
- le salaire minimum garanti dudit emploi sur la base de l'horaire légal ou conventionnel ;
- la rémunération réelle ou son mode de calcul ;
- les divers avantages attachés à cette fonction ;
- l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé.

Article 204

Modification du contrat de travail

Lorsqu'elle repose sur un motif économique, la modification du contrat de travail est régie par les dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail.

Dans tous les autres cas, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail est subordonnée à l'acceptation expresse du salarié.

Article 205

Promotion

En cas de vacance de poste ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence sur les salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier sur ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'employeur s'engage à susciter par tous moyens les candidatures, par exemple par voie d'affichage à l'intérieur de l'entreprise.

En outre, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée ne pourra excéder la durée maximale totale de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Cette période probatoire devra faire l'objet d'un accord écrit entre les parties. Dans le cas où cette période ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 206

Classification

La classification des emplois des salariés visés au présent avenant est régie par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification figurant en annexe à la présente convention.

Article 207

Rupture du contrat de travail

Article 207.1

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail intervenant après la période d'essai et sauf faute grave, la durée du préavis réciproque sera fixée comme suit.

- 2 semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ou au 1^{er} échelon du niveau V ;
- 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au 2^e ou au 3^e échelon du niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Cette indemnité compensatrice ne peut pas se confondre avec l'indemnité de licenciement.

La dispense du préavis par l'employeur n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans les autres cas de licenciement, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis :

- avec l'accord de l'employeur, avant que la moitié du préavis ne soit exécutée ;
- à condition d'en avoir avisé son employeur, après que la moitié du préavis soit exécutée.

Durant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 207.2

Indemnité de licenciement

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

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

ANCIENNETÉ	MONTANT (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an à < 2 ans	0,4
≥ 2 ans à < 3 ans	0,6
≥ 3 ans à < 4 ans	0,8
≥ 4 ans à < 5 ans	1,0
≥ 5 ans à < 6 ans	1,2
≥ 6 ans à < 7 ans	1,4
≥ 7 ans à < 8 ans	1,6
≥ 8 ans à < 9 ans	1,8
≥ 9 ans à < 10 ans	2,0
≥ 10 ans à < 11 ans	2,4
≥ 11 ans à < 12 ans	2,7
≥ 12 ans à < 13 ans	3,0
≥ 13 ans à < 14 ans	3,4
≥ 14 ans à < 15 ans	3,7
≥ 15 ans à < 16 ans	4,0
≥ 16 ans à < 17 ans	4,4
≥ 17 ans à < 18 ans	4,7
≥ 18 ans à < 19 ans	5,0
≥ 19 ans à < 20 ans	5,4
≥ 20 ans à < 21 ans	5,7
≥ 21 ans à < 22 ans	6,0
≥ 22 ans à < 23 ans	6,4
≥ 23 ans à < 24 ans	6,7

ANCIENNETÉ	MONTANT (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 24 ans à < 25 ans	7,0
≥ 25 ans à < 26 ans	7,4
≥ 26 ans à < 27 ans	7,7
≥ 27 ans à < 28 ans	8,0
≥ 28 ans à < 29 ans	8,4
≥ 29 ans à < 30 ans	8,7
≥ 30 ans à < 31 ans	9,0
≥ 31 ans à < 32 ans	9,4
≥ 32 ans à < 33 ans	9,7
≥ 33 ans à < 34 ans	10,0
≥ 34 ans à < 35 ans	10,4
≥ 35 ans à < 36 ans	10,7
≥ 36 ans à < 37 ans	11,0
≥ 37 ans à < 38 ans	11,4
≥ 38 ans à < 39 ans	11,7
≥ 39 ans à < 40 ans	12,0
≥ 40 ans à < 41 ans	12,4
≥ 41 ans à < 42 ans	12,7
≥ 42 ans à < 43 ans	13,0
≥ 43 ans à < 44 ans	13,4
≥ 44 ans à < 45 ans	13,7
≥ 45 ans à < 46 ans	14,0
≥ 46 ans à < 47 ans	14,4
≥ 47 ans à < 48 ans	14,7
≥ 48 ans à < 49 ans	15,0
≥ 49 ans à < 50 ans	15,4
≥ 50 ans à < 51 ans	15,7
≥ 51 ans à < 52 ans	16,0
≥ 52 ans à < 53 ans	16,4
≥ 53 ans à < 54 ans	16,7
≥ 54 ans à < 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 221 du présent 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 221 du présent 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, conformément à l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

Article 207.3

Procédure de licenciement individuel

La procédure de licenciement individuel est réglée conformément aux dispositions des articles L. 1232-1 et suivants du code du travail régissant le licenciement pour motif personnel ainsi qu'aux dispositions des articles L. 1233-1 et suivants du code du travail régissant le licenciement pour motif économique.

Il sera fait application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 1231-5 du code du travail.

Article 207.4

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 à l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 207.2 du présent avenant. 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 208

Rémunération. – Paiement au mois

Les salariés auxquels s'applique le présent avenant sont payés exclusivement au mois et la rémunération devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle s'applique dès l'embauche.

Les salariés seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Les traitements réellement alloués au salarié (y compris les primes et rémunérations accessoires) ne peuvent être inférieurs aux rémunérations effectives garanties annuelles définies à l'article 211 du présent avenant "Mensuels".

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra à partir du 3^e mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le salaire minimum garanti du salarié dont il assure l'intérim.

Article 209

Rémunération minimale hiérarchique

En application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, la rémunération minimale hiérarchique se calculera en multipliant le coefficient correspondant au classement du salarié par la valeur du point déterminée par les accords paritaires territoriaux.

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques appliqués aux salariés figurent en annexe à la présente convention collective.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront notamment de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

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

Article 210

Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Article 211

Rémunérations effectives garanties annuelles

Indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant " Mensuels " de la convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse et qui sert notamment de base de calcul pour les primes d'ancienneté, il est créé un barème de rémunérations effectives garanties annuelles dont les montants feront chaque année l'objet d'une négociation.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle, les salariés relevant de l'avenant "Mensuels".

La rémunération effective garantie annuelle ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Haute-Marne et de la Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant "Mensuels" précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié.

Les montants des garanties annuelles de rémunération sont fixés pour la durée légale hebdomadaire en vigueur au moment où ils sont conclus. En cas d'horaire différent, ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations des jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant "Mensuels".

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 212

Travail au temps

Le travail au temps est celui rémunéré en contrepartie de la quantité de temps passé au travail, indépendamment de la quantité de production réalisée.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles prévu à l'article 211 du présent avenant "Mensuels" est directement applicable.

Article 213

Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer aux salariés, d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire nettement supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie.

Article 214

Arrêt en début de poste ou en cours de poste

Si le travail ne peut être mis en route au début d'un poste ou doit être interrompu pour une cause indépendante de la volonté du salarié (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), l'employeur pourra, à défaut de possibilités d'emploi dans l'entreprise, faire partir les salariés qui n'ont pu entreprendre ou ont dû interrompre le travail.

Dans ce cas, la rémunération du salarié sera maintenue pour le temps passé à l'atelier avec un minimum de 2 heures sur la base de la rémunération horaire minimale hiérarchique de la catégorie, même si le temps passé à l'atelier est inférieur à 2 heures, et même si la direction avertit le personnel à son arrivée que le travail ne pourra pas être entrepris.

La direction appliquera, dans toute la mesure du possible, les dispositions des articles L. 3122-27 et suivants du code du travail relatives à la récupération des heures perdues ; à défaut, elle appliquera les dispositions des articles L. 5122-1 et suivants du code du travail relatives à l'aide aux salariés placés en activité partielle.

Article 215

Indemnités d'emploi

Dans le cas de travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres, exécutés dans certains établissements, sans qu'il en ait été tenu compte dans la fixation des salaires des salariés effectuant

ces travaux particuliers, une indemnité pourra être attribuée à ces salariés. Son maintien sera subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Article 216

Remboursement pour détérioration exceptionnelle d'effets de travail

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement, dans le cadre ou non d'une couverture du risque par l'assurance responsabilité civile de l'employeur, en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux occasionnels tels que, par exemple, travail à l'acide, travaux particulièrement salissants, etc.

Il en sera de même en ce qui concerne l'outillage personnel.

Article 217

Indemnité de panier. – Travail de nuit

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'horaires résultant du travail de nuit d'une durée d'au moins 6 heures entre 21 heures et 6 heures, lesquelles ne lui permettent 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.

Cette indemnité sera, en outre et dans les mêmes conditions, accordée aux salariés qui, après avoir travaillé 9 heures de jour, prolongeront d'au moins 1 heure leur travail après 22 heures.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est égal à une fois et demie le salaire horaire au-dessous duquel le mensuel niveau I échelon 1 ne peut être payé.

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, la fraction de cette indemnité ne dépassant pas le montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1^{er} janvier de chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale est déductible, en tant que frais professionnels, 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.).

Le cas échéant, il appartient à l'employeur, pour prétendre à l'exonération de la fraction d'indemnité supérieure, de justifier de l'utilisation effective de cette fraction d'indemnité conformément à son objet. A défaut, la fraction qui dépasse le plafond entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier.

Article 218

Les salariés effectuant au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 % de la rémunération horaire minimale hiérarchique de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Pour le personnel travaillant à trois postes, les heures du poste de nuit bénéficieront de la même majoration dans la limite de 8 heures.

Cette prime d'inconfort pourra être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les services où le travail est, conformément aux articles L. 3132-16 et suivants du code du travail, organisé par équipes de suppléance, la rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est majorée de 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

En cas d'équipes successives à deux ou trois postes, le temps de casse-croûte limité à 1/4 d'heure ne pourra être une cause de réduction de la rémunération du salarié.

Ces dispositions seraient appliquées dans le cas où les nécessités techniques imposeraient un travail de 8 heures sans interruption.

Article 219

Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

Sous réserve des dispositions particulières applicables aux contrats de formation en alternance, aux contrats d'insertion dans l'emploi et aux contrats spécifiques prévues par la loi, les rémunérations applicables aux jeunes travailleurs des deux sexes, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale, seront calculées en appliquant les abattements suivants :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Ces abattements sont, conformément à l'article D. 3231-3 du code du travail, supprimés pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Lorsque de jeunes travailleurs de moins de 18 ans effectuent de façon courante, avec équivalence de rendement et de qualité, les travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes travailleurs seront rémunérés aux tarifs appliqués au personnel adulte accomplissant ces mêmes travaux.

Les employeurs respecteront les dispositions des articles L. 3161-1 et suivants et L. 4153-1 et suivants du code du travail réglementant les conditions d'emploi des jeunes âgés de moins de 18 ans ainsi que les conditions particulières de travail des jeunes travailleurs dans les industries des métaux.

Article 220

Bulletin de paie

Il est remis à chaque salarié, à l'occasion du versement de sa rémunération, un bulletin de paie portant les mentions prescrites par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article D. 3171-11 du code du travail, le bulletin de paie ou une fiche qui y est annexée doit indiquer le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portées au crédit de l'intéressé et comporter, dès que ce nombre atteint 7 heures, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant que ce congé doit être pris dans un délai de 2 mois suivant son acquisition.

Chaque salarié a le droit d'obtenir communication des éléments ayant servi à déterminer sa rémunération.

Article 221

Ancienneté

Pour l'application des dispositions du présent avenant "Mensuels" et sans préjudice des dispositions des articles 207.2 et 234 du présent avenant "Mensuels", ainsi que des dispositions de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiaient les salariés

en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise.

Article 222

Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 223

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées aux conditions prévues par l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ainsi que par les articles L. 3121-22 et suivants du code du travail. Elles sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e heure.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile.

Le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être organisé conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail et l'article 7 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Article 224

Personnel des services de gardiennage et de surveillance

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies à l'article 101 de la présente convention, le seuil d'application des majorations pour les heures supplémentaires est fixé à 43 heures à compter du 1^{er} janvier 1983 conformément à l'article 19 de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail.

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 225

Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel du dimanche ou jour férié

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche et les jours fériés légaux pour exécuter un travail urgent bénéficieront des majorations suivantes :

- 40 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, n'excède pas 35 heures ;
- 25 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, est supérieur à 35 heures et n'excède pas 43 heures (en plus de la majoration pour heures supplémentaires) ;
- 25 % lorsque l'horaire de travail de la semaine, y compris les heures de travail du dimanche et des jours fériés, est supérieur à 43 heures (en plus de la majoration pour heures supplémentaires).

Ces pourcentages s'appliquent par addition aux majorations éventuelles pour heures supplémentaires, soit respectivement pour le travail du dimanche et des jours fériés, dans chacune des tranches ci-dessus : 140 %, 150 %, 175 % du salaire horaire nominal.

Ces majorations feront l'objet d'un décompte spécial sur le bulletin de paie sous une rubrique distincte.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux usines à feu continu.

Dans les entreprises où les avantages sont supérieurs à ceux prévus au présent article, ces avantages seront maintenus.

Article 226

Prévention de la pénibilité et garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, tels que visés aux articles L. 4161-1 et L. 4161-2 du code du travail, ainsi qu'à l'article 15 de l'accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans la métallurgie en vigueur.

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 221 du présent avenant "Mensuels" de la convention collective, l'ouvrier âgé d'au moins 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 6 et 7 du présent article.

En cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 et suivants du code du travail et en l'absence de possibilité d'aménagement du poste de travail de l'intéressé et de reclassement dans un poste disponible de même classification, l'employeur pourra, si cela est possible, proposer à l'intéressé un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur assorti, le cas échéant, d'une réduction de salaire correspondante. En cas d'acceptation de cette mutation professionnelle, l'intéressé remplissant les conditions prévues au 2^e alinéa du présent article bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation professionnelle prévues par les accords nationaux de la métallurgie.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec, ni aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 20 et 29 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauche.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 227

Congés de maternité, d'adoption, postnataux, et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de l'arrêt de travail, la salariée percevra durant son congé de maternité l'indemnisation suivante :

Pendant les 45 premiers jours de congé, la salariée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et, éventuellement, les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur ; les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. Pendant les 45 jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de sa rémunération et les indemnités journalières susvisées.

Les mêmes dispositions sont applicables au père ou à la mère en cas d'adoption.

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail relatifs au congé parental d'éducation.

Les congés pour enfant malade et de présence parentale sont accordés conformément aux dispositions des articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Article 228

Congés annuels payés

Des congés payés seront attribués dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ainsi que les jours de congé d'ancienneté ne pourront ouvrir droit au congé supplémentaire pour fractionnement et ne pourront être accolés au congé principal.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié malade aura perçu les indemnités à plein tarif prévues à l'article 232 sera assimilé à du travail effectif.

A la durée des congés payés attribués selon les dispositions législatives en vigueur, s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans.

Si pendant la période des vacances telle qu'elle a été fixée pour l'entreprise, un salarié a été mis dans l'impossibilité d'exécuter les obligations de son contrat de travail pour cause de maladie et n'a pu bénéficier du congé annuel payé auquel il pouvait prétendre, il conserve la part du congé acquis dont il n'a pas pu jouir du fait de cette absence, dans la limite d'un report de 15 mois après l'expiration de la période susvisée. En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu exercer effectivement ce droit, il percevra l'indemnité compensatrice correspondant à celui-ci.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier dans la mesure du possible d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence à plus de 5 semaines, dans le cadre de la répartition des congés dans l'entreprise. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

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.

Article 229

Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence de la durée suivante :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère : 3 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre, de la bru, des grands-parents, des petits-enfants : 1 jour.

Ces jours de congé doivent être effectivement et obligatoirement pris dans une période de 15 jours ouvrés entourant l'événement et ne pourront en aucun cas être remplacés par une indemnité.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus. Les autres événements familiaux survenant pendant la période de congés payés n'ouvriront pas droit à une autorisation d'absence.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 230

Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux ne pourra être une cause de réduction de la rémunération, ni donner lieu à récupération en temps de travail.

Indépendamment des jours fériés légaux, il sera payé au cours d'un des quatre trimestres, dans le cadre de chaque entreprise, après accord entre la direction et les délégués du personnel, un jour correspondant à une fête locale traditionnelle.

Article 231

Service national

La participation à l'appel de préparation à la défense, au service national ainsi qu'à une activité dans la réserve opérationnelle est régie conformément aux dispositions des articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

1. Appel de préparation à la défense

L'autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour correspondant à la participation à l'appel de préparation à la défense n'entraînera pas de perte de salaire, sous réserve de présentation de pièces justificatives quant à la durée effective de cette participation et aux indemnités perçues à cette occasion.

2. Service national

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Le droit à réintégration des jeunes salariés libérés du service national s'exercera dans les conditions fixées par les articles L. 3142-71 et L. 3142-72 du code du travail.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés dans les conditions définies par les articles L. 3142-74 et L. 3142-75 du code du travail.

3. Périodes de réserve opérationnelle

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui

de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Article 232

Maladie. – Accident

Article 232.1

Garanties concernant la ressource

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (y compris la maladie professionnelle et l'accident du travail), le salarié bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Il est rappelé qu'en cas d'accident du travail, conformément à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale, la journée de travail au cours de laquelle l'accident s'est produit est intégralement à la charge de l'employeur et qu'une indemnité journalière est payée à la victime par la caisse primaire, à partir du premier jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, il percevra les 3/4 de cette même rémunération. Cette indemnisation sera portée à 80 % en matière d'accident du travail ainsi que de maladie professionnelle et d'accident de trajet assimilés par la sécurité sociale à un accident du travail et réglés comme tel.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) 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 garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de 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 du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à 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 salarié 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 au sens de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Article 232.2

Incidences de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

L'incidence de l'accident du travail et de la maladie professionnelle sur le contrat de travail est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur et justifiée dès que possible par l'envoi d'un certificat médical, sauf cas de force majeure.

La maladie ou l'accident ne peuvent, en eux-mêmes, être une cause de rupture du contrat de travail, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sauf lorsqu'elles résultent d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les absences peuvent cependant, en raison de leur prolongation ou de leur fréquence, entraîner la rupture du contrat de travail à condition qu'elles désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif du salarié absent.

L'employeur envisageant de rompre le contrat de travail pour les motifs ci-dessus est tenu de respecter la procédure de licenciement individuel conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'absence prolongée, l'employeur ne pourra pas procéder à la notification de la rupture tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à indemnisation maladie, calculés sur la base de sa rémunération à plein tarif.

Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité égale à l'indemnité de préavis s'ajoutant à l'indemnité de licenciement à laquelle il peut éventuellement prétendre en fonction de son ancienneté.

En outre, il bénéficiera d'une priorité de réemploi pendant un délai de 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Les dispositions du présent article ne sont en aucun cas applicables aux salariés licenciés en raison de leur inaptitude physique au travail.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, si l'employeur rompt le contrat de travail dans le cadre d'un licenciement individuel ou collectif pour motif économique, il devra verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. Toutefois, l'indemnité de préavis ne se cumulera, le cas échéant, ni avec les indemnités journalières de sécurité sociale, ni avec les indemnités complémentaires.

Article 233

Prévoyance complémentaire

1. Régime

A compter du 1^{er} janvier 2009, l'employeur mettra en place, en faveur de tous les salariés non cadres ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exception des salariés relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance.

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ; il devra également prévoir le versement d'un capital, en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation au(x) enfant(s) à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,40 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la

REGA (rémunération effective garantie annuelle) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

En outre, les parties signataires incitent les employeurs à consacrer en plus de la cotisation visée ci-dessus une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la REGA (rémunération effective garantie annuelle) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite *pro rata temporis* pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat a pris fin en cours d'année.

Lorsque cette cotisation sera mise en œuvre, elle sera affectée à la couverture des risques décès et/ou invalidité et/ou incapacité.

A compter du 1^{er} janvier 2015 ou du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension des présentes dispositions si elle est postérieure au 1^{er} janvier 2015, l'employeur consacrera à ce régime, dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,50 % du montant de la REGA du mensuel classé au coefficient 190.

2. Suivi de l'avenant

La mise en œuvre de cet avenant sera examinée au moins une fois par an.

3. Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 233.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à la remplacer ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 234

Départ à la retraite

Conformément aux articles 11.4 et 11.4 *bis* de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, les dispositions des articles 11 et 11 *bis* de l'accord susvisé sur le départ à la retraite sont intégrées en l'état dans le présent avenant "Mensuels".

Article 234.1

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 :

- 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 221, dernière phrase, du présent 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 234.2

Mise à la retraite

1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 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 221, dernière phrase, du présent 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 235

Déplacements

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions en vigueur de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Article 236

Changement de résidence

En cas de modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le fonds national de l'emploi, les frais de déplacement et de déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales, vivant avec lui, sont à la charge de l'employeur.

Ces frais seront, sauf accord spécial, remboursés sur la base du tarif de déplacement (train ou route) et du devis de déménagement le moins onéreux.

Article 237

Date d'application

Le présent avenant "Mensuels" s'appliquera à partir de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension. Il annulera et remplacera, à compter de cette même date, les précédentes dispositions de l'avenant "Mensuels" de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Marne et de la Meuse du 15 décembre 1975 modifiée. »

Article 2

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent avenant de révision.

Article 3

Le présent avenant de révision s'appliquera à partir de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant de révision.

Article 4

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

Fait à Saint-Dizier, le 23 avril 2014.

(Suivent les signatures.)