

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

**AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À LA MENSUALISATION ET AU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1750180M

IDCC : 2221

Entre

UDIMEC Isère

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC SMI Isère

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a un double objet :

- intégrer dans la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, les dispositions nationales de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation de la métallurgie, compte tenu du caractère impératif de ces dispositions relatives à la période d'essai, l'indemnité de licenciement, la rupture conventionnelle et le départ volontaire et la mise à la retraite;
- poursuivre les efforts d'incitation au dialogue social par des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical ou de la représentation du personnel, dans l'entreprise mais également sur le territoire couvert par la convention collective au titre des actions menées dans l'intérêt de la branche.

## PARTIE I

### INTÉGRATION DE L'AVENANT DU 21 JUIN 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 SUR LA MENSUALISATION

L'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation de la métallurgie, a complété ou modifié les dispositions nationales de cet accord, essentiellement sur les 4 thèmes suivants :

- la période d'essai ;
- l'indemnité de licenciement ;
- la rupture conventionnelle ;
- le départ volontaire et la mise à la retraite.

À titre exceptionnel et dérogatoire, en raison de la volonté exprimée par ses signataires, les dispositions nationales de l'avenant du 21 juin 2010 présentent un caractère impératif s'imposant de ce fait aux conventions territoriales.

Les organisations signataires de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, avaient pris l'engagement, réitéré depuis un accord du 18 mars 2011, d'actualiser et d'intégrer ces dispositions dans leur convention collective territoriale.

En conséquence, dans le prolongement de leurs rencontres, les parties signataires ont arrêté et convenu des dispositions du présent avenant à la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, relatif aux thèmes précités.

Par accord exprès entre elles, les parties signataires décident notamment que la nouvelle rédaction des articles 6, 57 et 58 ci-après, annule, remplace et se substitue totalement à la rédaction antérieure et aux effets juridiques correspondants de ces articles en vigueur à la date de signature du présent avenant. Également elles créent un nouvel article 57 *bis* relatif à la rupture conventionnelle, dispositif institué par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

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

##### *Article 6 « Période d'essai » (Texte nouveau de la convention collective)*

#### 1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

#### 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

D'un commun accord écrit entre les parties, cette période peut être soit supprimée ou réduite, soit, en considération de la nature et de la technicité du poste proposé, prolongée ou renouvelée pour une durée au plus égale aux durées ci-dessous.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'engagement devient définitif à l'expiration de la période d'essai.

### 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. Cessation de la période d'essai

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

L'employeur et le salarié ont la possibilité de se notifier mutuellement la résiliation de la période d'essai jusqu'au dernier jour de celle-ci.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

### Article 2

#### *Article 57 « Indemnité de licenciement »*

*(Texte nouveau de la convention collective)*

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

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

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

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 15, 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 15, 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 un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

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

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

En cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel (représentant au moins 25 % de l'effectif) survenant dans une entreprise répondant à la définition communautaire des « PME » suivant la législation en vigueur à la date de naissance du droit à l'indemnité, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

### **Article 3**

*Article 57 bis « Rupture conventionnelle »  
(Texte nouveau de la convention collective)*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 57. 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 4**

*Article 58 « Allocation de départ en retraite »  
(Texte nouveau de la convention collective)*

#### **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, tel que déterminé à l'article 57. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 15, 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.

## 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 ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.



Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement, tel que déterminé à l'article 57. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 15, 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.

L'indemnité de mise à la retraite peut, en cas de licenciement collectif concomitant d'une partie importante du personnel (représentant au moins 25 % de l'effectif), constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas, pour une entreprise répondant à la définition communautaire des « PME » suivant la législation en vigueur à la date de naissance du droit à l'indemnité, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de mise à la retraite par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

## PARTIE II

### INCITATION AU DIALOGUE SOCIAL

Les parties sont attachées au bon exercice de l'activité syndicale et de la représentation du personnel au sein de l'entreprise, avec une attention particulière pour les PME, mais également à la prise en compte de la contribution des partenaires sociaux de la branche dans les actions extérieures à l'entreprise pouvant contribuer à la défense ou la représentation des intérêts des entreprises et de leurs salariés sur le territoire couvert par la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001.

Les dispositions suivantes viennent compléter les dispositions du chapitre II de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 relatives au droit syndical et à la représentation du personnel.

#### Article 5

##### *Exercice d'un mandat dans l'entreprise pour les mensuels en horaires décalés*

Les mensuels titulaires dans leur entreprise d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, travaillant en horaires décalés par rapport aux autres mensuels de l'entreprise, peuvent être ainsi amenés à exercer leurs attributions en dehors de leur temps de travail.

Les parties s'accordent sur le fait qu'il convient de tendre à la meilleure conciliation possible de l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, avec l'activité professionnelle du mensuel.

L'employeur s'efforcera ainsi, dans la mesure du possible et suivant ses contraintes organisationnelles, à être attentif à une telle conciliation, en particulier pour les mensuels ayant des horaires de travail décalés pouvant exercer leurs mandats pour partie sur leur temps de repos.

Étant rappelé que l'employeur ne peut agir que sur les actions relevant de son initiative, doit prendre en compte les nécessités de fonctionnement de l'entreprise d'ordre collectif et économique, ainsi que l'existence de l'ensemble des mandats syndicaux ou de représentation du personnel exercés dans l'entreprise.

## **Article 6**

### *Exercice du droit syndical hors de l'entreprise Élections professionnelles*

Les dernières évolutions législatives ont notamment conduit à allonger certains délais liés à l'organisation des élections des représentants du personnel, en vue de limiter le plus possible les cas de carence des organisations syndicales de salariés.

Le code du travail autorise, pour la négociation du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales de salariés à composer leur délégation, le cas échéant, de représentants n'appartenant pas obligatoirement à l'entreprise. Les invitations à négocier le protocole d'accord préélectoral conduisent des mensuels à s'absenter de leur entreprise pour aller négocier le protocole dans une autre entreprise du territoire couvert par la convention collective, pour le compte de leur organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le mensuel expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés pour participer à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral dans une autre entreprise que celle qui l'emploie, située sur le territoire couvert par la convention collective, est autorisé à s'absenter le temps nécessaire à cette participation, dans la limite de 3 absences par année civile.

Sauf dispositions légales plus favorables, cette absence est non rémunérée.

Le mensuel est tenu d'informer préalablement son employeur de sa participation à cette négociation, au moins 5 jours ouvrés à l'avance, en lui fournissant un justificatif, et doit s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter au fonctionnement de son service ou de l'entreprise.

En outre, dans le prolongement des dernières évolutions législatives qui ont donc conduit à allonger certains délais liés à l'organisation des élections des représentants du personnel, et dans le but de contribuer au meilleur déroulement possible de ces élections, l'employeur et les organisations syndicales de salariés invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral, pourront le cas échéant convenir d'un allongement des délais en vigueur, sous réserve toutefois du respect des dispositions légales et réglementaires en la matière.

## **Article 7**

### *Exercice du droit syndical hors de l'entreprise*

Les autorités locales situées sur le territoire de la convention collective, peuvent être amenées à solliciter ou associer les partenaires sociaux afin de prendre en compte les intérêts des entreprises dans leurs actions ou prises de décision. Il est donc important que les partenaires sociaux de la branche puissent être présents à ces occasions, notamment lors de réunions organisées par ces autorités concernant le monde industriel.

Les parties conviennent ainsi que pour les réunions où l'UDIMEC aura été sollicitée ou associée, et sous réserve que l'UDIMEC ait expressément recommandé la présence des organisations syndicales de salariés auprès de l'autorité organisatrice, que le mensuel représentant de ces dernières puisse être autorisé à s'absenter pour participer à ces réunions dans la limite de 2 réunions par année civile.

Dans cette hypothèse, le mensuel qui participe à une telle réunion pour le compte d'une organisation syndicale de salariés, est autorisé à s'absenter le temps nécessaire à cette participation. Il est tenu d'informer préalablement son employeur de sa participation à cette réunion, au moins 5 jours ouvrés à l'avance, en lui fournissant un justificatif, et doit s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter au fonctionnement de son service ou de l'entreprise.

Sauf dispositions légales plus favorables, cette absence est non rémunérée.

## **Article 8**

### *Formalités de dépôt et date d'effet de l'avenant*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Le présent avenant s'appliquera à compter de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, c'est-à-dire à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## **Article 9**

### *Extension*

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 30 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)