

**Convention collective**  
**IDCC : 3231. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**SIMILAIRES ET CONNEXES**  
**(Jura)**  
**(11 janvier 2019)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 11 JANVIER 2019

NOR : ASET1950886M

IDCC : 3231

Entre :

UIMM Franche-Comté,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CLAUSES GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

La présente convention collective est conclue le 11 janvier 2019 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Elle est signée par la CFDT et la CFTC.

Née de la volonté des signataires de disposer d'une convention collective à jour, elle ne préjuge en rien de l'issue des négociations engagées au plan national en application de l'accord national du 26 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie.

La présente convention collective annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura conclue le 5 avril 1994 et fera l'objet d'une demande d'extension.

L'extension de la convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

La présente convention collective ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

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

### *Domaine d'application*

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et salariés des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du département du Jura.

#### **1. Entreprises visées**

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle.

#### **2. Salariés visés**

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession de la métallurgie.

## **Article 2**

### *Durée*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Rendez-vous et suivi de la convention collective*

En vue du suivi de l'application de la présente convention collective et afin d'envisager l'opportunité de la renégocier, les parties conviennent de se revoir tous les 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

## **Article 4**

### *Dénonciation*

Chacune des parties signataires a la faculté de dénoncer l'ensemble de la présente convention et devra signifier par lettre recommandée avec avis de réception cette dénonciation aux autres parties afin que les pourparlers puissent s'engager dans les 3 mois suivant l'envoi de la lettre recommandée.

La convention dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant la durée du préavis légal à compter de l'expiration de ce préavis de 3 mois.

## **Article 5**

### *révision*

Les parties habilitées à engager la procédure de révision de la présente convention sont les suivantes :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention et signataires ou adhérentes de la convention ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention.

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention est étendue, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention.

La partie habilitée à engager la procédure de révision adresse à toutes les parties signataires de la convention sa demande de révision par lettre recommandée avec avis de réception. Une information sera faite aux parties non signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des parties habilitées dans les conditions précédemment citées formulerait une demande de révision de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit et, en conséquence, feront connaître aux parties les modifications qu'elles désirent apporter.

Les pourparlers s'engageront dans un délai de 3 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée de la demande de révision initiale.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

## **Article 6**

### *Dispositions antérieures*

L'application de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet, de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

## **Article 7**

### *Droit syndical et liberté d'opinion*

Les parties contractantes reconnaissent, conformément aux dispositions législatives en vigueur, la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

L'entreprise étant un lieu de travail :

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de 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 licenciement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative, de secours mutuel ou autres ;
- les salariés s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres travailleurs, leur adhésion ou non à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical s'exercera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 8**

### *Autorisations d'absence*

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, pourra 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 de son organisation syndicale.

## **Article 9**

### *Commissions paritaires de la métallurgie*

En cas de participation des salariés à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, la commission paritaire sera composée au maximum :

- de 4 représentants de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs égal au total des membres des organisations syndicales de salariés ayant la faculté de siéger.

Le temps de travail passé en commissions paritaires de la métallurgie par les salariés, assimilé à du temps de travail effectif, sera payé par les employeurs dans la limite de ces 4 membres par organisation syndicale représentative.

Une feuille de présence sera établie par l'organisation syndicale d'employeurs dont une copie sera adressée aux employeurs concernés à leur demande. Il sera en outre alloué par la chambre syndicale territoriale à chaque délégué une indemnité forfaitaire de déplacement.

Ces salariés seront tenus d'informer au moins 8 jours calendaires à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## **Article 10**

### *Congé de formation économique, social et syndical*

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de formation économique, social et syndical conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 11**

### *Panneaux d'affichage syndicaux*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise ou établissement aux communications des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

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

Il sera prévu autant de panneaux syndicaux qu'il existe de sections syndicales dans l'entreprise ; les panneaux syndicaux devront être placés en des endroits accessibles au personnel et notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux.

## **Article 12**

### *Comité social et économique*

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus et remplissent leurs fonctions dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Pour la réglementation des comités sociaux et économiques, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux, les parties se référeront aux lois et décrets en vigueur.

Le temps passé aux séances du comité social et économique central sera indemnisé dans les conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité social et économique d'établissement ; le temps passé aux séances du comité social et économique central organisées à l'initiative de l'employeur n'est pas déduit du crédit mensuel dont disposent les membres du comité social

et économique d'établissement pour l'exercice régulier de leur mandat. Les frais de déplacement, de séjour, des membres du comité social et économique central participant aux séances du comité social et économique central organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

### **Article 13**

#### *Préparation des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique*

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Sous réserve d'un accord le prévoyant, le protocole d'accord préélectoral pourra fixer des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique.

La convocation à la négociation du protocole préélectoral devra être obligatoirement portée à la connaissance des organisations syndicales par courrier et par affichage conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un délai de prévenance de 15 jours minimum sera requis entre l'envoi des invitations aux organisations syndicales et le jour de première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral.

D'autre part, les candidatures au premier et second tour seront déposées par écrit auprès de la direction au plus tard 6 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections, à défaut de dispositions particulières dans le protocole d'accord préélectoral.

Le vote a lieu pendant les heures de travail ; il est rémunéré comme tel.

Dans les ateliers ayant équipe de jour et de nuit, l'élection aura lieu avant la sortie et après la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence. Au cas où le travail est organisé en trois équipes, une des équipes pourra voter par correspondance.

En cas de travail en continu, l'employeur et les organisations syndicales pourront prévoir les modalités du vote des salariés concernés.

### **Article 14**

#### *Bureau de vote des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique*

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral.

Chaque bureau de vote est composé d'au moins deux assesseurs et d'un président, appartenant au collège électoral concerné.

Si, après convocation des organisations syndicales à venir négocier le protocole d'accord préélectoral, aucune disposition n'est prévue concernant la composition du bureau de vote, ou encore si aucun protocole n'a été conclu en l'absence d'organisations syndicales à la négociation ou en cas d'échec des négociations, le bureau de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant, la présidence revenant au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

Le protocole préélectoral peut prévoir des dispositions particulières ou dérogatoires entre la direction et les organisations signataires, notamment en ce qui concerne la désignation des membres du bureau, les observateurs suppléants, les scrutateurs, la présidence...

## **Article 15**

### *Organisation du vote des élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique*

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement 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 isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l'un pour les membres titulaires, l'autre pour les membres suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente pourront être prévus.

Conformément aux dispositions définies par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur est tenu d'organiser le vote par correspondance pour tous les salariés ne pouvant se rendre au bureau de vote le jour du scrutin et dont l'empêchement était connu à une date définie par le protocole.

Le vote par correspondance aura lieu sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance et être identique à celle utilisée dans le bureau de vote. L'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom.

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.

Le dépouillement sera effectué par le bureau de vote et aura lieu immédiatement après la fin du scrutin sauf dispositions contraires fixées dans le protocole d'accord préélectoral. Les résultats seront consignés dans un procès-verbal, affichés dans l'entreprise dans les délais les plus brefs et envoyés à l'inspection du travail.

Une copie des résultats sera remise aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats et celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

## **Article 16**

### *Embauche*

Le personnel de l'entreprise sera informé par tout moyen de communication existant dans celle-ci des projets d'embauche.

En cas de nécessité, les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux agences ou services de l'emploi de leur choix. Ils pourront en outre recourir à l'embauche directe.

Avant tout recrutement, l'entreprise s'assure du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage résultant de l'application des dispositions législatives ou conventionnelles en vigueur.

## **Article 17**

### *Non-discriminations*

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauche ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discriminations interdites conformément aux dispositions législatives (art. L. 1132-1 du code du travail).

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter des dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauche d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

## **Article 18**

### *Participation. – Intéressement. – PEE*

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 plan d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 19**

### *Accès au travail des personnes handicapées*

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'accès au travail des personnes handicapées s'appliquent aux entreprises, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou de la vie justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche, au développement de carrière et un motif de licenciement.

## **Article 20**

### *Salariés étrangers*

Les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

## **Article 21**

### *Apprentissage*

L'apprentissage est soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Sous réserve de dispositions spécifiques relatives à leur statut, les apprentis bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les salariés de l'entreprise.

## **Article 22**

### *Formation professionnelle*

La formation professionnelle est soumise aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.



## **Article 23**

### *Durée du travail*

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les entreprises de la métallurgie.

## **Article 24**

### *Égalité professionnelle*

Les parties signataires rappellent que, conformément à la réglementation en vigueur, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Devant l'embauche, la rupture du contrat de travail, l'affectation, la classification, la formation, la promotion ou la mutation, les hommes et les femmes sont traités à égalité.

## **Article 25**

### *Hygiène et sécurité*

L'employeur s'engage à faire respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail sur le fondement des principes généraux prévus par le code du travail.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les salariés s'engagent également à utiliser correctement les équipements de travail et les moyens de protection mis à leur disposition. L'employeur s'engage à veiller à la conformité des équipements de travail et des moyens de protection.

En cas de situation de travail dont il y a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de ou des salariés, ceux-ci doivent alerter immédiatement leur employeur. Le travailleur peut se retirer d'une telle situation.

En cas d'utilisation de produits chimiques, l'employeur veille à l'application stricte des mesures prévues par les textes relatifs à la prévention du risque chimique concernant l'utilisation de ces produits.

Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés sont mis à la disposition des salariés ; ils sont entretenus ou changés chaque fois que cela est nécessaire.

L'employeur met à la disposition des salariés un local de restauration dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

## **Article 26**

### *Santé, sécurité et conditions de travail*

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique ont en charge la promotion de la santé, sécurité et des conditions de travail, qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus par la loi.



Dans les établissements d'au moins 50 salariés, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Au sein des comités sociaux et économiques, des commissions santé, sécurité et conditions de travail sont constituées dans les conditions prévues par la loi.

La commission santé, sécurité et conditions de travail a pour rôle d'exercer tout ou partie des attributions du comité social et économique en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les entreprises s'emploieront à encourager la création d'un crédit d'heures supplémentaires en faveur des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L'employeur s'engage à donner aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail les moyens nécessaires en matériel et en temps pour remplir leur rôle et accomplir les missions qui leur sont confiées.

## **Article 27**

### *Emploi*

Pour les questions liées à l'emploi, il convient de se reporter notamment aux dispositions de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

## **Article 28**

### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté individuelle d'interprétation des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et annexes pourra être soumise à la commission paritaire d'interprétation.

La commission paritaire d'interprétation est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Seules les organisations signataires de la convention collective bénéficieront d'une voix délibérative, les autres bénéficiant d'une voix consultative.

Le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation sont assurés par la chambre syndicale patronale.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention et d'au moins un représentant de la partie employeurs, la commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La commission doit émettre son avis dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité n'a pu être obtenue entre les représentants de chacune des organisations syndicales signataires et les représentants employeurs, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. À ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

## **Article 29**

### *Commission paritaire de conciliation*

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs nés de l'application de la présente convention, de ses avenants et annexes, pouvant se présenter dans les entreprises.

À cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la commission paritaire de conciliation.

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs. Seules les organisations signataires de la convention collective bénéficieront d'une voix délibérative, les autres bénéficiant d'une voix consultative.

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au président de la chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non-conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

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

## **Article 30**

### *Communication de la convention collective*

L'employeur doit procurer un exemplaire de la présente convention au comité social et économique et aux délégués syndicaux. En outre, il doit tenir un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

## **Article 31**

### *Dépôt de la convention collective*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail et d'une remise au secrétariat du conseil de prud'hommes compétent.

## **Article 32**

### *Application*

La présente convention collective entrera en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour les entreprises membres de la chambre syndicale territoriale de la métallurgie du Jura, adhérant à l'UIMM Franche-Comté et qui relèvent du champ d'application de la présente convention.

À titre informatif, pour les autres entreprises, les dispositions de la convention collective territoriale du 5 avril 1994 conformes à la réglementation en vigueur continueront de s'appliquer de plein droit et la présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

## AVENANT « MENSUELS »

### **Article 33**

#### *Domaine d'application*

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (tels que définis dans l'accord national du 21 juillet 1975) des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes du département du Jura.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précision contraire.

Par conséquent, sont exclus les ingénieurs et cadres bénéficiant des dispositions de la convention collective du 13 mars 1972 modifiée et les VRP régis par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les dispositions législatives.

### **Article 34**

#### *Classifications*

Le classement des salariés définissant les niveaux et échelons résulte de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

### **Article 35**

#### *Ancienneté*

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention, 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 bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur dans une autre société. Il sera également tenu compte, de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

### **Article 36**

#### *Période d'essai*

##### 1. Objet de la période d'essai

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

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

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

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

### 3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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.

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.

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 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, d'un 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.

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 de 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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 37**

#### *Embauche*

Tout engagement doit être fait par écrit et confirmé au plus tard le jour de l'embauche.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail stipulera au minimum :

- l'emploi ;
- le classement ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai si le contrat de travail en prévoit une.

### **Article 38**

#### *Modification du contrat*

À moins qu'elle n'ait été prévue au contrat de travail, toute modification essentielle du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite préalable et ne pourra être imposée au salarié.

L'acceptation par le salarié sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, l'employeur pourrait être conduit à envisager une rupture du contrat de travail.

### **Article 39**

#### *Promotion. – Période probatoire*

En cas de vacance ou de création de poste et à qualification, compétence et habileté égales, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise faisant acte de candidature et aptes à occuper le poste. L'information des salariés sera faite conformément aux dispositions de l'article 16 des clauses générales de la présente convention collective.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire d'une durée équivalente à la durée de la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire doit résulter d'un accord écrit et préalable entre les parties. Dans le cas où celle-ci ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié sera réintégré dans son ancien poste s'il est disponible ou dans un emploi équivalent aux conditions antérieures.

### **Article 40**

#### *Rémunérations effectives garanties*

Le présent article est pris en application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié.

Les travailleurs à domicile sont exclus du champ d'application du présent article.

Les salariés seront rémunérés exclusivement au mois.

Dans le champ d'application du présent avenant, il est institué par accord collectif territorial des rémunérations effectives garanties (REG) pour chaque coefficient de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié. Ces rémunérations effectives garanties feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial.

Les rémunérations effectives garanties sont les minima annuels au-dessous desquels aucun mensuel ne pourra être rémunéré.

Les rémunérations effectives garanties étant fixées pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et doivent notamment, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 46 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- les sommes issues de l'épargne salariale n'ayant pas la nature de salaire.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

Tout mensuel assurant l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 1 mois recevra à partir du deuxième mois et pour le mois écoulé une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimal de sa catégorie et le salaire minimal de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

## **Article 41**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Le présent article est pris en application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié. Dans le champ d'application du présent avenant, les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 46 de l'avenant « Mensuels », 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.

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 et aux agents de maîtrise d'atelier.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques seront assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptées à l'horaire de travail effectif.

## **Article 42**

### *Bulletin de paie*

La rédaction du bulletin de paie sera effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de contestation, le salarié aura la faculté de demander communication de l'ensemble des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.



### **Article 43**

#### *Arrêt accidentel de travail*

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution de son travail, le temps passé dans l'établissement lui sera payé à son taux de salaire réel.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire ; elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

### **Article 44**

#### *Indemnités d'emploi*

Sous réserve des dispositions ci-dessous et si le salaire n'a pas été déterminé en fonction des conditions particulières de travail, des primes spéciales sont octroyées aux salariés effectuant des travaux particulièrement pénibles, dangereux, insalubres ou salissants.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'améliorer les postes de travail présentant un caractère insalubre, dangereux, salissant ou pénible, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes destinées à compenser ces désagréments ne constitue pas une solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Les entreprises appliquant toujours, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, des primes ou indemnités d'emploi versées pour cause d'insalubrité, de pénibilité, de dangerosité ou de salissure, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en œuvre, en liaison avec le service de santé au travail compétent. Ces négociations impliqueront en particulier le comité social et économique.

### **Article 45**

#### *Appointements des jeunes de moins de 18 ans*

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de travail de type particulier, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés sans abattement, sous réserve de la fourniture d'un travail normal.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis à une surveillance médicale particulière conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 46**

#### *Prime d'ancienneté*

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté 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 ;
- 6 % après 6 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.

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 47**

### *Majorations pour heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail 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 huitième heure.

## **Article 48**

### *Travaux exceptionnels de dimanche, jour férié et nuit*

Les heures de travail effectuées à la demande de l’employeur le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d’activité, bénéficieront d’une majoration de 100 % au titre des heures travaillées ce jour-là. Cette majoration inclut les éventuelles majorations pour heures supplémentaires effectuées sur le jour férié ou au titre du repos hebdomadaire.

Lorsque l’horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d’activité, et à condition que leur nombre soit au moins égal à 4, bénéficieront d’une majoration de 50 % s’ajoutant, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires.

## **Article 49**

### *Indemnité de rappel exceptionnel*

En cas de rappel exceptionnel d’un salarié en dehors des heures habituelles de travail, une indemnité de rappel lui sera payée en plus de son temps de travail dans les limites et conditions ci-après :

- 2 heures du taux horaire de base pour un rappel de jour ;
- 4 heures du taux horaire de base pour un rappel de dimanche ou de nuit entre 21 heures et 6 heures.

Le rappel s’appliquera lorsque le salarié aura quitté l’établissement.

Cette indemnité de rappel ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d’astreinte institué dans l’entreprise, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu’avec celles de l’article 48 des clauses « Mensuels » de la présente convention collective.

## **Article 50**

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

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d’organisation ou d’horaires de travail résultant du travail en poste continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

Cette indemnité de restauration sur le lieu de travail est versée lorsque l'horaire est prescrit en poste continu, dans les deux cas suivants :

- une indemnité dite de jour lorsque l'horaire prescrit est d'au moins 6 heures consécutives de travail ;
- une indemnité dite de nuit lorsque l'horaire prescrit comprend une plage horaire d'au moins 4 heures entre 21 heures et 6 heures.

Ces indemnités de restauration sur le lieu de travail seront versées à la condition que ces horaires soient respectés, et uniquement au titre des jours et des nuits où le salarié se trouve dans les situations visées.

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

Les montants de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention. Ces montants s'imputeront sur tout autre montant affecté par l'employeur à une prime de restauration sur le lieu de travail ou tout autre avantage ayant le même objet, existant dans l'entreprise.

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.

À ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnités de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

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

La dénonciation sera notifiée par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis réception et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dole, 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 une partie seulement des signataires 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 le 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 51**

### *Travaux continus*

Constitue un travail continu, une organisation de travail où plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être successives, chevauchantes, fixes ou tournantes en fonction des besoins de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'une pause de 20 minutes consécutives.

Dix minutes de pause supplémentaires sont accordées aux salariés dont le temps de travail quotidien atteint 8 heures. Cette pause supplémentaire pourra être octroyée de façon fractionnée, accolée ou non aux 20 minutes de pause telles qu'issues de l'alinéa 2. Cette pause d'une durée totale de 30 minutes est payée au taux horaire de base.

Cette disposition prévoyant l'attribution de 10 minutes de pause supplémentaires ne s'applique pas dans le cas de travaux comportant techniquement des interruptions tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, surveillance de machines, etc.

Les salariés de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer un travail ininterrompu de plus de 4 heures et demie.

## **Article 52**

### *Travail de nuit*

Le travail de nuit est le travail sur la plage horaire 21 heures – 6 heures.

Toute autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures, et comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, l'ensemble des acteurs de l'entreprise s'engage à protéger les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, à améliorer leurs conditions de travail et à encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

## **Article 53**

### *Garanties de fin de carrière pour les ouvriers*

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 35 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 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 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 35 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant

l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation.

À 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. À 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 complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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 54**

##### *Travail des femmes enceintes*

Dès que l'employeur a connaissance de l'état de grossesse de la salariée, les dispositions suivantes s'appliquent.

Le changement temporaire de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constatée ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Il est recommandé aux employeurs de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel, notamment par une sortie anticipée de 2 à 5 minutes.

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état de femmes enceintes dans leur travail.

Ils doivent prendre toutes les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour garantir la protection de la sécurité de la femme enceinte.

Il est rappelé qu'en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, certains travaux sont interdits aux femmes enceintes et notamment les travaux exposant à des agents chimiques dangereux.

L'interdiction de licenciement des salariées en état de grossesse est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### **Article 55**

##### *Congé de maternité et congé d'adoption*

Les salariées pourront bénéficier du congé de maternité ou d'un congé d'adoption dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Après 1 an de présence, pendant cette période, le salarié percevra la différence entre sa rémunération habituelle et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

## **Article 56**

### *Congé pour enfant malade*

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé d'une durée maximum de 3 jours pour soigner un enfant malade.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

## **Article 57**

### *Congé de présence parentale*

Tout salarié peut demander à bénéficier du congé de présence parentale conformément aux dispositions législatives en vigueur, pour accompagner un enfant victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

## **Article 58**

### *Mères allaitant leur enfant*

Les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet, pendant 1 année à compter du jour de la naissance, de 1 heure par jour durant les heures de travail – cette heure est répartie en deux périodes de 30 minutes, l'une le matin, l'autre l'après-midi – qui peut être prise par les mères aux heures fixées d'un commun accord entre elles et l'employeur. À défaut d'accord, ces heures seront placées au milieu de chacune des deux périodes de travail.

## **Article 59**

### *Congé d'allaitement*

L'employeur, sur leur demande faite 15 jours avant l'expiration de leur congé de maternité, accordera aux femmes allaitant leur enfant un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

Un mois avant la fin du congé, la salariée devra informer l'employeur par tous moyens de son intention de reprendre le travail. Elle reprendra alors l'emploi précédemment occupé ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera toutefois la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif et de suppression d'emploi sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Dans ce cas, l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement, devront être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

## **Article 60**

### *Congés payés*

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par la législation sous réserve des règles ci-après :

a) Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée du congé principal, la période de fermeture doit être portée si possible avant le 31 janvier et le 30 avril au plus tard à la connaissance du personnel. En tout état de cause, le personnel doit être informé de la période de fermeture au plus tard 2 mois avant la période prévue ;



b) Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date et au moins 2 mois avant l'ouverture de la période des congés payés. La date de congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les jeunes travailleurs de moins de 21 ans bénéficient d'un droit à congé quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise dans les conditions définies par la loi.

La durée des congés payés est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif. Sont assimilées à 1 mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours ouvrables de travail.

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

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

Sauf usage d'établissement, la période des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Des accords pourront être conclus par l'entreprise avec le personnel ou ses représentants afin que les jours de congés excédant 18 jours ouvrables puissent être pris à une autre période que celle de la période légale. Des jours de congés supplémentaires pour fractionnement sont accordés suivant les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 61**

### *Incidence de la maladie sur les congés payés*

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues à l'article 60.

Les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 1 mois, sont assimilées à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Le mensuel absent pour maladie ou accident, professionnel ou non professionnel, à la date prévue pour son départ en congé aura la possibilité de prendre son congé à son retour et jusqu'à la fin de la période de prise. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions, et pour les raisons indiquées ci-dessus, la prise des congés acquis sera reportée.

Si le congé est reporté dans les conditions visées ci-dessus le salarié ne pourra bénéficier de congés supplémentaires au titre du fractionnement.

## **Article 62**

### *Congés d'ancienneté*

À la durée du congé légal s'ajoute un congé d'ancienneté, tel que défini par l'accord national du 3 février 1982 modifié soit 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté, 2 jours ouvrables après 15 ans, 3 jours ouvrables après 20 ans, l'ancienneté étant appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

Les jours de congés correspondant à ces suppléments, seront fixés en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.



## **Article 63**

### *Fêtes légales*

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux fêtes légales demeurent applicables.

## **Article 64**

### *Congés pour événements familiaux*

Les congés pour événements familiaux sont des autorisations d'absence au travail délivrées au salarié.

Sans condition d'ancienneté, le mensuel aura droit, sur justification, aux congés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- dans la limite de 3 jours par hospitalisation d'un enfant.

Après 1 an d'ancienneté et sur justification, l'autorisation d'absence pour le mariage du salarié est portée à 5 jours.

On entend par beau-père et belle-mère les parents du conjoint marié.

Ces congés pour événements familiaux et, dans la limite des durées ci-dessus, n'entraînent pas de réduction du salaire effectif.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, les congés pour événements familiaux seront assimilés à des jours de travail effectif.

À défaut d'accord entre les parties, les congés pour événements familiaux doivent être pris à l'occasion de l'événement ou le ou les jours qui le suivent ou le précèdent immédiatement. Si l'événement se situe pendant une période de suspension du contrat, le salarié ne peut ultérieurement prétendre au bénéfice du nombre de jours prévus pour ledit événement.

Par exception, si le mensuel se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins de l'autorisation d'absence prévue ci-dessus.

## **Article 65**

### *Service militaire et autres congés*

Les périodes de service militaire ou civil, de réserve opérationnelle, de réserve dans la sécurité civile, de participation à des opérations de secours, ou les absences des pompiers volontaires sont traitées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 66**

### *Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail*

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées, ne peuvent pas, pendant 6 mois, entraîner une rupture du contrat de travail.

Le délai de 6 mois est porté à :

- 8 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté ;
- 10 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté ;
- 1 an lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens du code de la sécurité sociale) ou par une maladie professionnelle.

L'ancienneté obtenue lors de la rupture reste acquise lors d'un réembauchage.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement définitif.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

## Article 67

### *Indemnisation des absences pour maladie ou accident*

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les 3 jours de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM, dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'espace économique européen.

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

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois-quarts de cette même rémunération.

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

	100 %	75 %
≥ 1 an < 5 ans d'ancienneté	45 jours	30 jours
≥ 5 ans < 10 ans d'ancienneté	60 jours	40 jours
≥ 10 ans < 15 ans d'ancienneté	75 jours	50 jours
≥ 15 ans < 20 ans d'ancienneté	90 jours	60 jours
≥ 20 ans < 25 ans d'ancienneté	105 jours	70 jours
≥ 25 ans < 30 ans d'ancienneté	120 jours	80 jours
≥ 30 ans < 35 ans d'ancienneté	135 jours	90 jours
≥ 35 ans d'ancienneté	150 jours	100 jours

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 effec-

tivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

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

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

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

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

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

## **Article 68**

### *Régime de prévoyance complémentaire*

Cet article ne traite pas des régimes de remboursement de frais de santé relevant des dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place, conformément à l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance complémentaire en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le contrat souscrit dans ce cadre doit obligatoirement prévoir le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital (ou de toute autre prestation) en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il peut en outre inclure, notamment, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge en cas de décès.

L'employeur doit consacrer à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour 1 année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération effective garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation est calculée sur la base de la REG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est 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'impute, sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

Les entreprises pourront, par application de l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus, afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant, le cas échéant, une participation des salariés au financement desdites garanties.

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 des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dole, 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 une partie seulement des signataires 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 le 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 69**

### *Préavis*

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au 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 mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 16.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

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

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois ;
- 80 heures dans le cas où le préavis est de 2 mois ainsi que pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, mais ne justifiant pas de 2 ans de présence ;
- 100 heures dans le cas où le préavis est de 3 mois pour les mensuels justifiant de 2 ans de présence.

Dans les cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas de rupture à l'initiative du salarié, ces heures ne seront pas rémunérées.

À 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 nécessitent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

## **Article 70**

### *Indemnités de licenciement*

Le salarié licencié, alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 8 mois d'ancienneté interrompue 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 par les dispositions légales, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

## **Article 71**

### *Rupture conventionnelle*

Le contrat à durée indéterminée pourra faire l'objet d'une rupture conventionnelle conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans ce cas, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

Lorsque le contrat 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 72**

### *Départ 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.

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 73**

### *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.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés par les dispositions légales, sous réserve de dispositions plus favorables négociées dans l'entreprise ou issues d'un accord de branche.

## **Article 74**

### *Changement de résidence*

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail, le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel pourra être considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et serait réglée comme telle.

## **Article 75**

### *Rapatriement*

En cas d'envoi du salarié en mission à l'étranger, son contrat de travail devra prévoir les conditions de son rapatriement.

## **Article 76**

### *Clause de non-concurrence*

Dans certains cas particuliers, le contrat de travail pourra contenir une clause de non-concurrence. Le contrat devra indiquer :

- les raisons qui ont motivé la rédaction d'une telle clause ;
- la limitation géographique ;
- la limitation dans le temps ;
- la contrepartie financière.

L'employeur pourra renoncer à l'application de cette clause, dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

Fait à Dole, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)