



Union des
Industries
et Métiers de la Métallurgie
Haut-Rhin

***CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL***

***INDUSTRIES DE LA METALLURGIE
DU HAUT-RHIN***

Edition 2010

DISPOSITIONS GENERALES

SOMMAIRE

Articles :	Pages :
1 - Champ d'application	5
2 - Salariés visés	6
3 - Durée - Dénonciation - Révision	6
4 - Différends collectifs – Conciliation	7

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale	9
6 - Droit syndical	9
7 - Autorisation d'absence	10
8 - Commissions paritaires	11
9 - Salarié devenant permanent syndical	12

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

10 - Délégués du Personnel	12
11 - Comité d'Entreprise ou d'Etablissement	12
12 - Délégation unique	13

13 - Préparation des élections des instances représentatives du Personnel	13
14 - Bureau de vote	14
15 - Organisation du vote	15

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

16 - Gestion prévisionnelle des compétences et des emplois	15
17 - Apprentissage	17
18 - Formation et perfectionnement professionnels	17

CONTRAT DE TRAVAIL

19 - Embauchage	18
20 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	18
21 - Salariés âgés de moins de 18 ans	19
22 - Services et périodes militaires	19
23 - Travail temporaire	20
24 - Salariés reconnus travailleurs handicapés	21
25 - Durée du travail	21
26 - Congés payés	21
27 - Fêtes légales - jours fériés	22
28 - Hygiène et sécurité	23

29 - Consultations médicales	23
30 - Conséquences de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident	24
31 - Médailles d'honneur du travail	25
32 - Dépôt de la convention	25
33 - Date d'application	25
34 - Extension	26

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

§ 1. Champ d'application professionnel

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries des Métaux, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 et son avenant du 02 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle de la métallurgie et dont la liste figure en annexe I.

§ 2. Champ d'application territorial

Le champ d'application territorial de la présente convention est le Département du Haut-Rhin.

Article 2 - Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés des établissements définis à l'article 1er même s'ils n'appartiennent pas directement par leurs professions à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Article 3 - Durée - Dénonciation - Révision

§ 1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle annule et remplace la convention collective datée du 21 janvier 1977 et ses avenants ou annexes.

§ 2. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée soit par l'une, soit par l'autre partie. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à chacune des organisations signataires. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne pratiquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivées par les points sujets à dénonciation et useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable pour la bonne conduite de négociation.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de convention collective.

Suivant l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des

signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

§ 3. Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 4 - Différends collectifs - Conciliation

Toutes les réclamations d'ordre collectif ayant trait à l'interprétation du texte de la convention collective qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente, syndicat ou entreprise, à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal

de représentants patronaux désignés par les Chambres Patronales signataires.

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Patronale de la Métallurgie du Haut-Rhin.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

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

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

Les parties useront de toute leur influence pour maintenir le calme souhaitable au déroulement normal de la procédure.

Les parties en cause s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève ni lock-out.

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les organisations signataires ou adhérentes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se syndiquer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou d'exercer une mission syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les parties s'engagent à n'exercer aucune pression relative à l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

Article 6 - Droit syndical

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par le code du travail.

Toute contestation d'une désignation de délégué syndical doit s'effectuer dans les 15 jours suivant la désignation selon les formes du code du travail.

Les communications syndicales ainsi que l'affichage des documents syndicaux s'effectuent conformément aux dispositions du

code du travail et sans perturbation de l'organisation et de la sécurité dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Il en résulte que les communications syndicales ne doivent pas revêtir un caractère de polémique personnelle et que les tracts de nature politique sont prohibés dans l'enceinte de l'entreprise.

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement ou des annexes permanentes, dans des endroits prévus par la loi. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Article 7 - Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander à l'employeur une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister à une réunion statutaire de son organisation syndicale.

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

Aux salariés qui auront à exercer des fonctions officielles ou syndicales, des congés exceptionnels sans solde, dont la durée n'excède pas 3 mois, sauf autorisation de l'employeur, seront accordés sur demande des intéressés présentés à l'employeur suffisamment à temps et au moins 15 jours avant la date du départ.

Le "congé de formation économique sociale et syndicale" est réglé conformément aux dispositions des articles du code du travail le concernant.

Toutefois, des accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Article 8 - Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de la dite commission sera payé par l'employeur, sur justification des intéressés, comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtés d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer au moins 48 heures à l'avance, sauf urgence, leurs employeurs 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. Un justificatif de participation sera adressé par la Chambre Patronale du Haut-Rhin à l'employeur.

Ces salariés, lorsqu'ils appartiennent à des entreprises situées en dehors de l'agglomération où se tient la réunion, sont indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions habituelles de leur entreprise.

Article 9 - Salarié devenant permanent syndical

Le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, et qui donne sa démission pour remplir à plein temps une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement à un emploi et une qualification équivalents, sous réserve que la demande soit présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

L'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant la représentation du personnel s'applique de plein droit.

Article 10 - Délégués du Personnel

Pour les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et répondant aux seuils d'effectifs légaux, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 11 salariés, les délégués suppléants disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

Article 11 - Comité d'Entreprise ou d'Etablissement

Pour la mise en place, le renouvellement et le fonctionnement des comités d'entreprises ainsi que pour le financement des oeuvres

sociales gérées par les comités d'entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 50 salariés, les membres suppléants du comité d'entreprise disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

Article 12 - Délégation unique

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, peut opter pour la délégation unique de représentants du personnel. Les délégués du personnel élus constituent alors la délégation du personnel au Comité d'Entreprise.

Suivant les conditions légales, prévues pour les titulaires, et pour les entreprises occupant plus de 50 salariés, les membres suppléants de la délégation disposeront d'un crédit de 5 heures par mois pour exercer leurs fonctions.

Article 13 - Préparation des élections des instances représentatives du Personnel

Les élections s'opèrent conformément aux dispositions légales. Le CHSCT relevant d'un régime juridique spécifique n'est pas concerné par cet article.

En regard de la réglementation applicable, le personnel est informé, par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation ou du renouvellement des mandats des membres des instances représentatives du personnel, et de la date de

renouvellement qui doit se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats en cours.

L'employeur invite, notamment par voie d'affichage, chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise à négocier le ou les protocole(s) préélectoral(aux) et à établir leurs listes de candidats. Chacune recevra également un exemplaire du ou des protocole(s) préélectoral(aux).

Le vote a lieu, pendant les horaires de travail. Cette disposition est également applicable au personnel travaillant par poste ou de nuit. Pour les horaires particuliers, un vote par correspondance pourra être organisé par voie d'accord.

Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire réel.

Les parties présentes à cette négociation veilleront à la bonne organisation et à la clarté des opérations électorales pour les électeurs.

Les conditions d'électorat, d'éligibilité sont fixées par les textes en vigueur. Les listes de candidats devront être présentées à l'employeur dans les délais compatibles avec l'organisation du scrutin et, en tout état de cause, au moins sept jours avant celui-ci. Ce délai pourra être aménagé par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, et en particulier dans le cas d'un vote par correspondance.

Article 14 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé d'au moins deux électeurs, en principe le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture du scrutin. En principe, la présidence appartiendra au plus âgé.

Article 15 - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets.

L'employeur pourvoira à l'organisation matérielle des élections.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Ces deux votes étant simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif seront prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires relèvent l'importance de la formation initiale et continue dans le développement global de l'emploi. Elles souscrivent à la politique de formation définie par les accords nationaux professionnels et interprofessionnels ainsi que leurs avenants, dont l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification professionnelle figurant en annexe II, et en particulier pour la première formation professionnelle et technologique, l'apprentissage industriel, la formation en alternance. Les parties estiment que l'élévation du niveau général des qualifications est une donnée centrale de l'épanouissement personnel ainsi que pour l'amélioration de la compétitivité économique et industrielle.

Article 16 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les parties signataires conviennent que :

- l'évolution des marchés,
- l'évolution des techniques,
- les changements sociaux,
- les changements d'organisation

impliquent pour les entreprises anticipation et prévision.

Une démarche anticipatrice en matière d'emploi et de compétences favorise l'adaptation des ressources humaines.

C'est pourquoi les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place de telles démarches afin de permettre une meilleure gestion des effectifs et d'anticiper à terme les changements à venir.

Dans ce cadre-là, les entreprises pourront s'appuyer sur des outils existants tel que le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) afin :

- d'optimiser les actions de formation en anticipant les besoins à venir en terme de compétences ,
- de mieux gérer les compétences internes,
- de favoriser les projets professionnels des salariés.

Un suivi annuel sera fait dans les Comités d'Entreprise.

Il s'agit de même, au niveau du département, de repérer les facteurs d'évolution liés

- à l'environnement externe,
- aux données économiques et sociales,
- à l'évolution des bassins d'emplois.

Le repérage de ces facteurs fera l'objet de communications et d'analyses en commission paritaire de l'emploi afin de mettre en place des recommandations concernant :

- l'apprentissage et la formation,
- l'emploi et notamment celui des jeunes,
- les actions d'insertion
- ou d'autres recommandations qui s'avèreraient nécessaires.

Article 17 - Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique applicable aux apprentis sont définis par le code du travail.

La rémunération des apprentis est fixée par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords professionnels et interprofessionnels et leurs avenants, relatifs à la formation professionnelle.

Article 18 - Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par le code du travail.

Si la formation est à l'initiative du salarié, l'entreprise s'engage à examiner en priorité sa candidature, en tenant compte de ces nouvelles capacités pour un poste correspondant à sa nouvelle qualification en cas de disponibilité dans l'entreprise.

Lorsque la Formation du salarié est incluse dans le plan de Formation de l'entreprise, des nouvelles perspectives de carrière peuvent s'ouvrir au salarié.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 - Embauchage

L'employeur s'engage à appliquer les dispositions légales en vigueur en matière d'embauchage.

A l'entrée en fonction d'un nouveau salarié, il est demandé à l'employeur d'établir un contrat de travail écrit.

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, ou tout autre moyen approprié, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

La Chambre Patronale de la Métallurgie du Haut-Rhin et les organisations syndicales de salariés échangeront régulièrement, notamment dans le cadre de la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, les informations qu'elles possèdent sur la situation de l'emploi dans leur branche d'activité.

Article 20 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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 conformément aux dispositions du code du travail.

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

Article 21 - Salariés âgés de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que les salariés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du travail.

Les jeunes salariés de 16-17 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auquel ils sont rattachés selon la grille des salaires de l'entreprise, sous réserve d'un abattement de 10 % au moment de l'embauche. Cet abattement est supprimé après 3 mois de présence.

Article 22 - Service et périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Les conditions de réintégration dans l'entreprise après le service militaire sont définies par les dispositions du code du travail. La demande d'embauche sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de réintégration, il sera tenu compte de l'ancienneté acquise par l'intéressé dans l'entreprise avant son départ au service militaire.

A l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Les intéressés ne subiront aucune perte de rémunération du fait du temps passé aux journées de présélection militaire.

Article 23 - Travail temporaire

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers ; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale

spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 24 - Salariés reconnus travailleurs handicapés

L'emploi et le reclassement des personnes reconnues handicapées par la commission technique d'orientation professionnelle constituent un élément de la politique de l'emploi auquel les parties signataires de la présente convention collective sont particulièrement attentifs.

Article 25 - Durée du travail

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux, sauf accord particulier d'entreprise.

Dans le cadre de la législation et des accords professionnels en vigueur, les entreprises sont encouragées à développer toute forme d'aménagement et d'organisation du travail.

Article 26 - Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, et en plus des absences assimilées à des périodes de travail effectif par des dispositions légales, il ne sera pas tenu compte d'absences pour maladie en une ou plusieurs fois jusqu'à une durée totale de trois mois pendant la période de référence.

La période de référence d'ouverture de droit aux congés s'étend du 1er juin au 31 mai. La période de prise du congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la période du congé, la date de fermeture doit être portée dès que possible et au plus tard quatre mois avant celle-ci à la connaissance du personnel. En cas de fermeture de l'entreprise, l'entreprise s'efforcera d'employer les salariés qui bénéficient d'un congé payé d'une durée inférieure à celle de la fermeture, pendant la période non couverte par le droit au congé.

Lorsque le congé principal est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard trois mois avant le début de ladite période. A titre exceptionnel, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Toute femme salariée, âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, suivant les termes du code du travail. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours.

Article 27 - Fêtes légales - jours fériés

Les fêtes légales sont les jours fériés tels que définis par la législation en vigueur, dont les jours fériés du droit local Alsace - Moselle.

Les salariés ne pourront subir du fait du chômage d'un jour de fête légale tombant un jour habituellement travaillé, de réduction de leur rémunération.

Article 28 - Hygiène et sécurité

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

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention, collectifs ou individuels, mis à leur disposition.

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'indemnités ou la majoration du salaire pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ne constituent pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction, ou si possible, la suppression des risques professionnels.

Article 29 - Consultations médicales

Lorsqu'un salarié est impérativement obligé de s'absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez le médecin ou le dentiste, si les pratiques d'aménagement d'horaire dans l'entreprise ne permettent pas de le faire sans perte de salaire, son salaire sera maintenu dans la limite de 20 heures par an et sous réserve d'attestation médicale apportée par le salarié lors de chacune de ses absences, prouvant le bien fondé de celles-ci.

Article 30 - Conséquences de la suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail et maladies professionnelles doivent être portées à la connaissance de l'employeur dès que possible. Le certificat médical qui justifie l'arrêt de travail doit être envoyé à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, le cachet de la poste faisant foi.

Les absences résultant de la maladie ou d'accident y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et notifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Cependant, l'employeur peut procéder à la rupture du contrat de travail si la prolongation de l'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle entraîne une perturbation dans la marche du service ou du secteur et nécessite le remplacement définitif du salarié. Toutefois, cette rupture ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une durée d'absence pour maladie ou accident de trajet de un an, continue et à l'issue d'une durée d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle de deux ans, continue.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié en raison des absences fréquentes et répétées perturbant un service ou un secteur et nécessitant son remplacement définitif. Cette rupture du contrat de travail ne pourra intervenir pour ce motif qu'à la suite de mises en garde écrites de l'employeur auprès du salarié, au cours des douze derniers mois précédant le licenciement.

Ces dispositions ne sauraient mettre l'intéressé dans une position plus favorable que celle des salariés restant en activité. En particulier, elles ne peuvent faire obstacle au licenciement de l'intéressé dans le cas où celui-ci aurait été normalement compris

parmi le personnel touché par des mesures de licenciement s'il n'avait pas été malade ou accidenté.

Les dispositions de cet article ne font pas obstacle à la mise à la retraite d'un salarié en maladie ou accident, en respectant les dispositions conventionnelles applicables en la matière.

Article 31 - Médailles d'honneur du travail

A l'occasion de l'attribution de la médaille d'honneur du travail, le récipiendaire bénéficie d'une gratification correspondant au salaire d'une journée de travail pour la médaille de 20 ans, de deux jours pour la médaille de 30 ans et de trois jours pour la médaille de 38 ans.

Article 32 - Dépôt de la convention

La présente convention établie en vertu du code du travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe des Conseils de Prud'hommes du Haut-Rhin dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 33 - Date d'application

La présente convention collective prend effet à compter du 1er Janvier 1996.

Article 34 - Extension

Les parties signataires à la présente Convention s'engagent à en demander l'extension.

Pour information

La convention collective a été signée le 22 décembre 1995 par :

Pour la partie patronale :

- *Le président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes du Haut-Rhin,*
- *Le Président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes de Colmar et sa Région*
- *Le Président de la Chambre Patronale des Industries Mécaniques, Electriques, Electroniques et Connexes de Mulhouse et sa Région*

Et pour les syndicats de salariés :

- *Le Secrétaire Général de l'Union Métallurgique CGT-FO du Haut-Rhin,*
- *Le Président délégué pour le Haut-Rhin du Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC d'Alsace,*
- *Le Secrétaire Général du Syndicat CFTC de la Métallurgie du Haut-Rhin.*

Le dépôt a été effectué le 29/12/1995 auprès de la DDTEFP du Haut-Rhin et la convention collective a été étendu par arrêté du 17/07/1996 publié au Journal Officiel du 27/07/1996.

AVENANT "MENSUELS"

SOMMAIRE

AVENANT "MENSUELS" personnel non-cadre

Articles:	Pages :
1 - Champ d'application	5

CONTRAT DE TRAVAIL

2 - Période d'essai	5
3 - Embauchage - Contrat de travail	6
4 - Promotion	7

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

5 - Classification professionnelle	7
6 - Ancienneté dans l'entreprise	7
7 - Remplacement à titre temporaire	8
8 - Mutation temporaire	8
9 - Déplacements	8

REMUNERATION

10 - 13ème mois ou gratifications ou primes à caractère général	8
11 - Rémunérations annuelles minima garanties	9
12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques	11
13 - Prime d'Ancienneté	11
14 - Rémunération du travail au temps	12
15 - Rémunération du travail au rendement	14
16 - Détermination des normes de travail	15
17 - Majoration des heures supplémentaires	16
18 - Prime de panier - Prime d'équipe	16
19 - Majoration pour travail de nuit	17
20 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié	17
21 - Indemnités d'emploi et de matériels	18
22 - Changement de résidence	19

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

23 - Congés d'ancienneté	20
24 - Congés pour événements familiaux	21
25 - Rappel du mensuel au cours du congé	22
26 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident	23
27 - Préavis	25

28 - Indemnité de licenciement	26
29 - Départ à la retraite	28



AVENANT "MENSUELS"

Personnel non-cadre

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les travailleurs à domicile ne sont pas concernés par le présent avenant.

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - Période d'essai ¹

§ 1. Durée

La période d'essai effectuée au poste de travail sera de :

3 mois pour les mensuels classés au niveau V
2 mois pour les mensuels classés au niveau IV
1 mois pour les mensuels classés au niveau III, II et I

¹ *Ces dispositions sont devenues obsolètes compte tenu de l'entrée en vigueur de l'avenant du 21-06-2010 à l'accord national du 10-07-1970 sur la mensualisation.*

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée égale au maximum de la durée initiale. Le salarié sera informé par écrit de cet éventuel renouvellement.

§ 2. Modalités

Dans le cas où la période d'essai serait d'un mois, le contrat pourra être rompu à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

Lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à un mois et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine.

Dans le cas où l'employeur mettrait fin à la période d'essai, et que le mensuel en préavis de période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Accord national du 10-07-1970 sur la mensualisation modifié par avenant du 21-06-2010

« Article 4 ter - 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 :*
 - deux 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 ;*
 - trois 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 trois 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 six 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 :

- trois 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 ;*
- quatre 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 ;*
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.*

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;*
- deux semaines après un mois de présence ;*
- un mois après trois 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 une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux 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 deux semaines ;*
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un 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 :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;*
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.*

6° Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement. Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er , et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail ».

Article 3 - Embauchage - Contrat de travail

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, l'employeur pourra demander aux mensuels concernés de passer un essai.

Article 4 - Promotion

En cas de promotion, le mensuel peut être soumis, par avenant au contrat de travail, à une période probatoire pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent devra s'effectuer dans les conditions initiales.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5 - Classification professionnelle

La classification des emplois non-cadres est établie par référence aux "niveaux" et "échelons", tels qu'ils figurent dans l'accord national de classification en vigueur.

Article 6 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions du présent avenant, l'ancienneté sera déterminée en fonction de la présence continue

incluant les CDD, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ou du CDD immédiatement précédent, et dans le respect des dispositions concernant les suspensions de contrat de travail édictées par la législation en vigueur.

Article 7 - Remplacement à titre temporaire à un poste supérieur

Lorsqu'un mensuel de l'entreprise sera appelé à remplacer pendant une durée supérieure à trois mois continus ou discontinus, un autre mensuel de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon supérieur, le salaire de base dû pendant la période de remplacement ne sera pas inférieur à la R.A.M.G. correspondante au coefficient du poste occupé par le remplaçant au prorata temporis.

Article 8 - Mutation temporaire

Si pour des raisons imprévues d'ordre technique ou économique, notamment défaillance inopinée d'une machine clé, incendie, inondations des ateliers, et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter momentanément un mensuel à des tâches d'une qualification moindre que celle de son emploi habituel, ce mensuel gardera, pendant une période de deux mois de date à date, le bénéfice de sa rémunération d'origine.

Article 9 - Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord national relatif à ce sujet, qui leur sont applicables.

Les frais de déplacements par chemin de fer seront à la charge de l'employeur sur la base du tarif 2ème classe pour les trajets inférieurs à 200 km, et sur la base de 1ère classe au-delà.

REMUNERATION

Article 10 - 13ème mois ou gratifications ou primes à caractère général

Le 13ème mois ou les gratifications ou les primes à caractère général sont fixés et attribués comme suit :

- ils peuvent être versés en une ou plusieurs parties au cours de l'année, le montant du 13ème mois figurant à part sur le bulletin de paie.

L'assiette du montant total du 13ème mois ou des gratifications ou des primes de caractère général ne sera pas inférieure à la Rémunération Minimale Hiérarchique en vigueur le mois précédant le versement du ou des paiements, sauf accord d'entreprise plus avantageux.

- ils seront versés aux mensuels ayant un an d'ancienneté et étant inscrits à l'effectif au moment du versement du ou des paiements.

- le montant du 13ème mois ou gratifications ou primes de caractère général est calculé au prorata du temps de présence. En cas d'absences non assimilables à du temps de travail effectif par les dispositions réglementaires ou conventionnelles, le montant précité sera réduit en proportion du temps de présence.

Article 11 - Rémunérations annuelles minimales garanties (R.A.M.G.)

Les rémunérations annuelles minimales garanties (R.A.M.G.) sont fixées par un barème résultant d'un accord paritaire territorial négocié chaque année. Les négociations seront engagées au cours du 1er trimestre civil.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, la rémunération annuelle minimale garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun mensuel, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des conditions spéciales concernant notamment les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans, les salariés d'une aptitude physique réduite, les salariés sous contrat d'insertion ou de contrat de travail en alternance.

Les R.A.M.G. doivent être adaptées à l'horaire effectif de chaque mensuel.

Pour l'application des R.A.M.G., 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 paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale tels que le 13ème mois ou gratifications ou primes de caractère général définis à l'article 10 ci-dessus, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres du présent avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole
- heures supplémentaires.

En application du principe défini ci-dessus, seront exclues de l'assiette de vérification :

- la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas de départ en cours d'année, la présente garantie sera appliquée au prorata temporis. De même, le montant de la garantie sera adapté au prorata temporis lorsque interviendra, en cours d'année, un changement de classification.

Ne sont pas prises en compte les périodes durant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même, de façon intégrale et exclusive, la totalité de la rémunération (par exemple lors de l'indemnisation de chômage partiel), et la garantie sera adaptée en proportion des périodes effectivement travaillées dans l'année.

Les différents salaires de base pratiqués dans l'entreprise pour les diverses catégories, emplois, niveaux, échelons ou fonctions applicables dans l'établissement seront mis à disposition, pour consultation et remis aux représentants du personnel.

Article 12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.)

La rémunération Minimale Hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté, pour un horaire hebdomadaire déterminé. Elle résulte d'un accord paritaire territorial déterminant une valeur du point. La négociation de cet accord a lieu selon les mêmes modalités que celles pour les R.A.M.G..

Conformément aux accords nationaux de la Métallurgie (et particulièrement l'accord du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, figurant en annexe III), les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles de la Maîtrise d'Atelier de 7 %.

Article 13 - Prime d'Ancienneté

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique de l'intéressé prévue par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

3 % après trois ans d'ancienneté
4 % après quatre ans d'ancienneté
5 % après cinq ans d'ancienneté
6 % après six ans d'ancienneté
7 % après sept ans d'ancienneté
8 % après huit ans d'ancienneté
9 % après neuf ans d'ancienneté
10 % après dix ans d'ancienneté
11 % après onze ans d'ancienneté
12 % après douze ans d'ancienneté
13 % après treize ans d'ancienneté
14 % après quatorze ans d'ancienneté
15 % après quinze ans d'ancienneté

Le montant de la prime d'ancienneté tel que fixé ci-dessus est adapté à l'horaire de travail effectif, suivant l'accord national du 10 juillet 1970 (heures supplémentaires comprises).

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

Article 14 – Rémunération du travail au temps

Le travail au temps est celui effectué sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

En cas de perte de temps due à une cause interne à l'entreprise et indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (panne de courant, attente de pièce ou de matière, arrêt ou accident de machines, etc.) ce temps lui est payé sur la base du salaire réel effectivement perdu.

En cas de perte de temps due à une cause extérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté de l'employeur, le temps lui est payé sur la base de la rémunération minimale garantie lorsque l'employeur demande au mensuel de rester au poste de travail.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, le salarié devra accomplir, pendant les heures d'arrêt, les travaux qui lui seront confiés. Ce temps de travail lui sera payé sur la base du salaire réel.

Les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (panier, transport...) seront maintenues aux mensuels dans le cas où ils seraient invités à quitter l'établissement avant la fin de l'horaire habituel.

Article 15 – Rémunération du travail au rendement

Le travail au rendement (à la prime ou aux pièces) est celui effectué lorsqu'il est fait référence à des normes préalables définies et portées à la connaissance des salariés avant le début du travail.

Les temps alloués pour des travaux effectués au rendement (à la prime ou aux pièces) sont calculés de façon à assurer au salarié d'habileté moyenne et pour un rendement normal, un salaire supérieur, pour chaque période considérée, au chiffre indiqué dans le barème des rémunérations minima garanties.

Dès lors qu'un salarié ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

En cas de travail nouveau nécessitant une période d'adaptation, dont la durée lui sera indiquée, le salarié rémunéré au

rendement percevra pendant cette période le salaire de base de sa catégorie, majoré d'un boni habituellement réalisé par lui.

En dehors des cas d'interruption visés à l'article 14, et qui sont réglés conformément aux dispositions dudit article, toutes pertes de temps anormales, découlant de circonstances imprévues, survenant au cours de l'exécution d'un travail rémunéré au rendement, seront rétribuées au salaire de base de la catégorie, majoré d'un boni fixé en fonction du taux de boni habituellement réalisé par l'intéressé, à condition toutefois d'avoir été constatées par le responsable au moment où elles se produisent et à condition de ne pas être imputables au salarié.

Article 16 – Détermination des normes de travail

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail, en tenant compte des textes législatifs et accords nationaux de la branche professionnelle.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir

recours à une expertise technique ou à toute autre procédure appropriée.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation. En principe, ce changement ne pourra entraîner une baisse de rémunération, sauf correction d'erreurs manifestes.

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT, ou à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Article 17- Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire suivant les dispositions légales en vigueur.

Il peut être opté, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour d'autres formes de rétributions des heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales, le mensuel pourra bénéficier d'un droit à un repos compensateur, selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Article 18 - Prime de panier – Prime d'équipe

En cas de travail en équipe successive et par poste complet effectué, il est alloué aux mensuels, en remboursement des frais qu'ils auront engagés du fait de ce mode d'organisation du travail, une prime de panier dont le montant est fixé par accord paritaire territorial. Dans ce cadre là, les intéressés bénéficieront d'une indemnité d'emploi de caractère horaire fixée paritairement chaque année entre les signataires de la présente convention ou d'un avantage équivalent à définir conformément aux usages et aux accords particuliers propres à chaque entreprise.

La pause "casse-croûte" éventuellement prévue au cours de l'horaire de travail de l'équipe n'est pas considérée comme du travail effectif et n'est pas rémunérée, sauf accord d'entreprise.

Article 19 - Majorations pour travail de nuit

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration pour travail de nuit égale à 15 % du taux horaire de base correspondant à la rémunération réelle s'ajoutant au salaire brut de l'intéressé, sauf dispositions plus favorables.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le mensuel, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises pour le même objet, sous une autre forme ou appellation, que ces avantages aient été ou non répartis sur deux ou plusieurs postes.

Article 20 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail exceptionnelles effectuées ponctuellement entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures pour exécuter un travail urgent, ou pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 75 % du taux horaire de base incluant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées à titre exceptionnel le samedi après-midi en dehors de l'horaire affiché, donnent lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base, comprenant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le dimanche, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % du taux horaire de base incluant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Le travail exceptionnel et ponctuel se caractérise par l'absence de régularité, par l'imprévisibilité et la brièveté de la durée d'intervention.

Article 21 - Indemnités d'emploi et de matériels

A titre exceptionnel, des primes seront attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail.

Ces indemnités d'emploi accordées temporairement, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent, sont à prendre en compte dans les cas suivants :

- travaux pénibles et salissants
- usure anormale des vêtements personnels en raison du travail effectué.

Ces indemnités seront fonction des conditions particulières de travail propres à chaque poste et peuvent en conséquence varier d'un établissement à un autre. Leur paiement est subordonné à l'existence des causes les ayant motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail en entraînera la révision ou la suppression.

Lesdites indemnités peuvent se cumuler dès lors que les motifs qui justifient chacune d'entre elles existent simultanément. Par contre, elles ne se cumulent pas avec les majorations qui ont été incorporées dans les salaires par accords individuels ou collectifs au sein de l'établissement, pour tenir compte des même causes.

Les postes devant bénéficier de ces indemnités éventuelles pour ces travaux pénibles ou salissants, ainsi que les taux de ces indemnités seront déterminés par le chef d'établissement après consultation des délégués du personnel et éventuellement du C.H.S.C.T..

L'attribution et le taux des indemnités pour l'usure anormale sont arrêtés par le chef d'établissement après consultation des délégués du personnel. Ces indemnités consistent en principe en un remboursement des frais occasionnés et en ont le caractère.

En outre, les salariés effectuant, dans des conditions pénibles, des travaux de nettoyage ou de ramonage des fours et chaudières, cuves ou citernes de mazout et d'acides, bénéficieront pendant la durée des travaux, d'une indemnité égale à 50 % de leur rémunération réelle.

Article 22 – Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail, au-delà de la distance limite fixée par l'instruction fiscale en vigueur sur la déduction des frais de déplacements du domicile au lieu de travail, imposé par l'entreprise et entraînant un changement de résidence durable de l'intéressé, ce déplacement pourra, à la demande de l'une des parties, n'être décidée définitivement qu'après une période d'essai n'excédant pas trois mois.

Durant cette période, le mensuel aura droit au remboursement de ses frais de déplacement, établis en accord avec l'entreprise.

La décision de déplacement étant devenue définitive, les frais de déplacement et le déménagement de l'intéressé et de sa famille sont à la charge de l'entreprise.

Si le mensuel quitte son emploi de sa propre initiative, un remboursement partiel de ses frais de déménagement peut lui être demandé par l'entreprise. Les modalités de ce remboursement sont arrêtées de concert entre les parties au moment du déménagement.

Toutefois, la date libérant l'intéressé de toute obligation de ce chef ne saurait se situer à moins de six mois, ni à plus de douze mois de la date de déménagement.

Les frais de déménagement et déplacement sont, sauf accord spécial entre l'entreprise et l'intéressé, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Une indemnité de réinstallation et un congé exceptionnel seront accordés aux mensuels déplacés.

Les modalités de rapatriement éventuel de l'intéressé et de sa famille feront l'objet d'un accord entre l'entreprise et l'intéressé lors

de sa mutation. Les dispositions retenues ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute lourde.

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 - Congés d'ancienneté

Le mensuel bénéficie, en supplément du congé légal, des congés d'ancienneté suivants :

1 jour	après 10 ans
2 jours	après 15 ans
3 jours	après 20 ans

En accord avec l'employeur, le mensuel pourra choisir ce(s) jour(s). Les jours de congés d'ancienneté ne s'accroissent pas au congé principal, sauf accord de l'entreprise.

En outre, s'ajoute aux dispositions ci-dessus, le bénéfice :

- d'un jour de congé ou d'une indemnité correspondant à 1 jour de congé après 25 ans de service
- de deux jours de congé ou d'une indemnité correspondant à 2 jours de congé après 35 ans de service.

Ceci sera réalisé après accord entre les deux parties.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6, ci-dessus. Elle s'apprécie au 1er juin de chaque année.

L'ensemble des dispositions concernant les congés d'ancienneté ne se cumule pas avec des avantages particuliers déjà accordés pour le même objet sous une autre forme ou appellation.

Article 24 – Congés pour événements familiaux

A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel bénéficiera sur justification, d'une autorisation d'absence sans condition d'ancienneté :

Mariage du mensuel	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance d'un enfant	3 jours
Déménagement du mensuel (1 par période de 12 mois)	1 jour
Décès du conjoint, d'un de ses enfants	1 semaine
Décès d'un de ses parents, grands-parents, beaux-parents	3 jours
Décès d'un frère, d'une sœur	2 jours

Cette absence devra se situer au moment de l'événement et n'entraînera aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours d'absence seront assimilés à des jours de travail effectif.

La naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au domicile du mensuel sera réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La survenance de l'événement pendant une période de suspension du contrat de travail ne donnent pas lieu aux autorisations d'absences rémunérées précitées, à l'exception du mariage du mensuel survenu pendant les congés payés.

Des congés exceptionnels pourront en outre être accordés par voie d'accord d'entreprise au mensuel bénéficiant de certaines conditions d'ancienneté, tels que :

- noces d'or,
- quarantième ou cinquantième anniversaire de l'entrée dans l'établissement,

- ou autres.

Article 25 - Rappel du mensuel au cours du congé

Le mensuel rappelé par l'entreprise au cours de son congé pour les besoins du service bénéficiera d'une majoration d'indemnité de congé de 10 % sur le temps de congé écourté.

Les frais exposés qui seront la conséquence directe de son retour seront à la charge de l'entreprise.

Article 26 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du mensuel, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les conditions du premier alinéa de l'article 30 des dispositions générales de la présente convention collective, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne et de la Suisse.

Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

Ancienneté dans l'entreprise Plein traitement Demi-traitement

1 à 3 ans	6 semaines	6 semaines
3 à 10 ans	3 mois	3 mois
10 à 20 ans	4 mois	4 mois
plus de 20 ans	5 mois	5 mois

Les Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise bénéficient du droit à indemnisation de six semaines à plein traitement dès leur entrée dans l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent compte tenu 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 de la part patronale.

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

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

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

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

L'ancienneté, telle que définie à l'article 6 du présent avenant, prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois si un mensuel 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 des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

En cas d'accident ou de maladie imposant une hospitalisation d'une certaine durée survenant sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne, pendant les congés annuels de l'entreprise, l'employeur examinera, sur demande de l'intéressé, après la reprise effective du travail, à l'issue prévue des congés payés ou de l'incapacité de travail, dans quelles conditions tout ou partie des jours de congé, dont le mensuel n'aurait pu bénéficier effectivement du fait de son hospitalisation, pourrait être pris ultérieurement.

Article 26 Bis Régime de prévoyance

A compter du 01 janvier 2008, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant une garantie décès.

Cette garantie prévoyance complémentaire inclut le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3ème catégorie reconnue par la sécurité sociale.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié concerné, au minimum un taux de cotisation égal à 0,30 % du montant de la RAMG du mensuel classé au coefficient 170.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAMG connue au 01 janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail.

La cotisation sera réduite prorata temporis pour les salariés soumis à un horaire collectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont le contrat de travail débute ou prend fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Les entreprises pourront conformément aux dispositions de 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 des dites garanties.

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

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

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 26 Bis.

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 accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du travail au Ministère du Travail et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

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

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

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

~~A l'expiration de ce délai d'un an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article.~~

* Alinéa étendu sous réserve de respecter l'article L. 132-8 alinéa 5 du code du travail.

Article 27 - Préavis

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

- 1 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux I, II et III
- 2 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV
- 3 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V

Toutefois, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 2 mois pour une ancienneté de 2 ans et plus.

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 correspondant à la durée du 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 délai congé 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 délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le mensuel congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, et sous réserve que le préavis soit réellement effectué, le mensuel sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- en cas de rupture du contrat de travail du fait du mensuel, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ; la durée du préavis sera de 15 jours pour le niveau I et II ;

- en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 50 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, le mensuel pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 28 - Indemnité de licenciement ²

Il sera alloué aux mensuels congédiés, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- A partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- A partir de cinq années d'ancienneté, deux dixièmes de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- Pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au montant précédent un dixième du mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

² *Ces dispositions sont devenues obsolètes compte tenu de l'entrée en vigueur de l'avenant du 21-06-2010 à l'accord national du 10-07-1970 sur la mensualisation.*

Dans le cadre d'un licenciement collectif d'ordre économique, les mensuels licenciés, de 50 ans ou plus, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de licenciement de 20 %, à l'exclusion des cas prévus par l'accord national applicable, dont notamment les mensuels mis en position de préretraite.

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

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail en cours de cette période.

En cas de rupture du contrat de travail due à l'inaptitude physique du mensuel déclarée par le médecin du travail, sans possibilité de reclassement dans l'entreprise, dès lors qu'elle ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, c'est l'indemnité légale de licenciement qui s'applique.

Accord national du 10-07-1970 sur la mensualisation modifié par avenant du 21-06-2010

Article 10 - Indemnité de licenciement

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

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

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

≥ 20	< 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans	< 48	14,7 mois
≥ 21	< 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans	< 49	15,0 mois
≥ 22	< 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans	< 50	15,4 mois
≥ 23	< 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans	< 51	15,7 mois
≥ 24	< 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans	< 52	16,0 mois
≥ 25	< 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans	< 53	16,4 mois
≥ 26	< 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans	< 54	16,7 mois
≥ 27	< 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans	< 55	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 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un 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 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de 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 trois 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 $1/5^{\text{ème}}$ de mois, et par $2/15^{\text{èmes}}$ de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $1/5^{\text{ème}}$ de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $2/15^{\text{èmes}}$ 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 douze 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 douze 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. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur –

relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er , et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs ».

Article 29 - Départ à la retraite

1) - régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire du mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, du mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ à la retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, selon le barème de calcul ci-dessous :

de 0 à 10 ans	1/10ème de mois par année d'ancienneté
après 10 ans	1,66 mois (valeur exprimée en centième)
après 15 ans	2,5 mois (")
après 20 ans	3,33 mois (")
après 25 ans	4,15 mois (")
après 30 ans	5,00 mois (")
après 35 ans	5,75 mois (")
après 40 ans	6,00 mois (")

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'indemnité de retraite est calculée sur la base de la moyenne de rémunération des 12 derniers mois de présence du mensuel compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, ou sur la base d'un salaire reconstitué dans le cas de chômage ou de préretraite progressive.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Le mensuel s'engage à fournir à son employeur toutes les informations et justificatifs nécessaires pour lui permettre de remplir son obligation de vérification du bénéfice de la retraite à taux plein.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 27 du présent avenant.

2) Mise à la retraite avant 65 ans ³

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

³ *Dispositions dont la mise en œuvre n'est plus possible depuis le 01-01-2010 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 du 21-12-2006*

- conclusion avec l'intéressé avant sa mise à la retraite d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du code du travail.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

Le mensuel s'engage à fournir à son employeur toutes les informations et justificatifs nécessaires pour lui permettre de remplir son obligation de vérification du bénéfice de la retraite à taux plein.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

de 0 à 10 ans	1/10ème de mois par année d'ancienneté
après 10 ans	2 mois
après 15 ans	2 mois ½
après 20 ans	3,33 mois
après 25 ans	4,15 mois
après 30 ans	5 mois
après 35 ans	6 mois

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

L'indemnité de retraite est calculée sur la base de la moyenne de rémunération des 12 derniers mois de présence du mensuel compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, ou sur la base d'un salaire reconstitué dans le cas de chômage ou de préretraite progressive.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 27 du présent avenant.

AVENANT RELATIF A
CERTAINES CATEGORIES
DE "MENSUELS"

AGENTS DE MAITRISE
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
AUX NIVEAUX IV ET V

SOMMAIRE

AVENANT relatif à certaines catégories de "Mensuels"

AGENTS DE MAITRISE

ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS AUX NIVEAUX IV ET V

Articles :	Pages :
1 - Champ d'application	3
2 - Personnel visé	3
3 - Engagements	3
4 - Promotion	4
5 - Emploi et perfectionnement	5
6 - Mutation professionnelle	5
7 - Rémunération	6
8 - Secret professionnel - Clause de non concurrence	7
9 - Indemnité minimale de licenciement	8
10 - Mobilité	8

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE « MENSUELS »

Agents de maîtrise Administratifs et Techniciens aux niveaux IV et V

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part et, d'autre part, leurs employeurs tels que définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudices de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et de chantier
- administratifs et techniciens classés au niveau IV et V.

Article 3 - Engagements

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par écrit.

Le contrat de travail sera rédigé conformément aux dispositions légales en vigueur, stipulant notamment :

- la référence de la convention collective
- l'horaire de travail
- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique
- la rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) telle que définie dans l'accord de 1990 et ses avenants
- les appointements réels
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature
- le lieu où l'emploi est exercé
- la clause de non concurrence, éventuellement.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour l'accord dans un délai maximal de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié ; à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 ci-dessus pour la lettre d'engagement.

Article 5 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs accorderont une attention particulière à l'application des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. Ils veilleront à cet effet à mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences telle que définis à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention.

Pour permettre à l'entreprise d'organiser au mieux l'évolution des emplois et des compétences, et répondre ainsi au développement personnel des intéressés, il est souhaitable que l'employeur valide l'entretien individuel périodique. Cette démarche, suscitée de préférence par le hiérarchique direct, permettra de clarifier les missions de chacun, définir les objectifs professionnels et de prendre en compte les attentes réciproques aux plans de la carrière, de la formation et de la mobilité.

En fonction des possibilités de l'entreprise, l'employeur veillera à ce qu'à l'issue d'une période maximale de cinq ans, l'intéressé bénéficie d'un bilan professionnel propre à favoriser son orientation et son perfectionnement.

Article 6 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où

l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire pour laquelle il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de cinquante ans et plus et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Article 7 - Rémunération

Lorsque l'intéressé occupera des fonctions relevant du niveau V de la grille nationale des classifications (UIMM), l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments

essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment tout ou partie des variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Article 8 - Secret professionnel – Clause de non concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans de non-concurrence et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à six dixièmes de

cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de non-concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 9 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération.

Article 10 - Mobilité

La modification du contrat, qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence, devra être notifiée par écrit à l'intéressé.

Cette notification fait courir un délai de six semaines pendant lequel l'intéressé pourra accepter ou refuser la modification ainsi déterminée.

AVENANT "CADRES"

SOMMAIRE

AVENANT "CADRES" personnel cadre

Articles :	Pages :
1 - Champ d'application	3
2 - Dispositions générales	3
3 - Maladie	3
4 - Congé de maternité	5
5 - Congés pour événements familiaux	5
6 - Dépôt aux Prud'hommes	5

AVENANT "CADRES"

Personnel cadre

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 1er, alinéa 3, de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Article 2 - Dispositions générales

Le présent Avenant complète certaines dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 3 - Maladie

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont complétés par les suivantes :

Indemnisation :

En cas de maladie ou d'accident, constatés dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les cadres continuent à recevoir tout ou partie de leur rémunération sur les bases ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Plein tarif	Demi-tarif
- de 0 mois à 3 mois	6 semaines	
- de 3 mois à 1 an	3 mois	3mois (4)
	6 semaines	6 semaines (5)
- de 1 an à 5 ans	3 mois	3 mois
- de 5 ans à 10 ans	4 mois	4 mois
- de 10 ans à 15 ans	5 mois	5 mois
- au-delà de 15 ans	6 mois	6 mois

Pendant la période d'indemnisation à plein tarif les indemnités seront réduites de la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit, soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre des régimes de prévoyance des cadres.

Pendant la seconde période (versement du demi-tarif) les garanties accordées ci-dessus viennent en complément 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.

L'indemnité allouée par l'entreprise ne peut avoir pour effet de porter la ressource totale du cadre à un chiffre dépassant son traitement d'activité net.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent en cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence du cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, celui-ci continue à

(4) pour les accidents du travail et les maladies professionnelles

(5) pour les autres cas de maladie ou d'accident

courir : le contrat de travail et d'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Article 4 - Congé de maternité

En complément aux dispositions prévues par l'article 17 de la convention nationale les cadres féminins bénéficient du maintien de leur traitement pendant toute la période légale de repos pour maternité, sous réserve d'une présence d'au moins 10 mois avant la date de naissance présumée.

Article 5 - Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont réglés conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Cependant les cadres bénéficient au minimum des durées prévues à l'article 24 de l'Avenant Mensuels de la présente convention.

Article 6 - Dépôt aux Prud'hommes

Le texte du présent Avenant sera déposé au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément au code du travail.