

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du 8 juillet 1994

**INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX
DE LA RÉGION DE MAUBEUGE**

Applicable aux personnels ouvriers et A.T.A.M.

NOR : ASET9450076M

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Signataires	IX
Convention collective de travail des ouvriers et des A.T.A.M. des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994	
TITRE I^{er}. – Dispositions générales	
Champ d’application professionnel et territorial (art. 1 ^{er})	1
Adhésion (art. 2)	1
Extension (art. 3)	1
Entrée en vigueur (art. 4)	1
Révision (art. 5)	1
Dénonciation (art. 6)	2
Diffusion (art. 7)	2
Dispositions diverses (art. 8)	2
TITRE II. – Droit syndical	
PRÉAMBULE	
Exercice du droit syndical (art. 9)	2
Libertés syndicales (art. 10)	2
Respect du droit syndical (art. 11)	3
SOUS-TITRE I^{er}. – Section syndicale	
Constitution (art. 12)	3
SOUS-TITRE II. – Délégué syndical	
Nombre, exercice de leurs fonctions (art. 13)	3
SOUS-TITRE III. – Exercice des fonctions syndicales	
Communications syndicales (art. 14)	3
Collecte des cotisations (art. 15)	4
Permanents et responsables syndicaux, réunions (art. 16)	4

SOUS-TITRE IV. – *Représentants syndicaux*

Désignation et fonctions (art. 17) 4

SOUS-TITRE V. – *Congé de formation
économique, sociale et syndicale*

Congé de formation (art. 18) 4

TITRE III. – Délégués du personnel

Nombre de délégués du personnel (art. 19) 5
Elections (art. 20) 5
Organisation et déroulement des élections (art. 21) 5
Exercice des fonctions (art. 22) 5
Licenciement (art. 23) 5
Attribution des délégués (art. 24) 5

TITRE IV. – Le comité d'entreprise

Composition (art. 25) 6
Elections (art. 26) 6
Organisation et déroulement des élections (art. 27) 6
Exercice des fonctions (art. 28) 6
Missions et secret professionnel (art. 29) 6
Réunions (art. 30) 7
Règlement intérieur (art. 31) 7
Licenciement (art. 32) 7
Les représentants syndicaux (art. 33) 7
Attributions du comité d'entreprise (art. 34) 7
Financement des activités sociales et culturelles (art. 35) 7
Comité central d'entreprise (art. 36) 8

TITRE V. – Le C.H.S.C.T.

Dispositions générales (art. 37) 8
Formation (art. 38) 8
Affichage (art. 39) 8
Risques professionnels (art. 40) 8

TITRE VI. – Le contrat de travail

SOUS-TITRE I^{er}. – *Embauchage*

Dispositions préliminaires à l'embauchage (art. 41) 8

	Pages
Visite médicale d'embauche (art. 42)	9
Essai professionnel (art. 43)	9
Contrat d'embauchage (art. 44)	9
Période d'essai (art. 45)	9

SOUS-TITRE II. – *Rémunération*

Classification, rémunérations garanties (art. 46)	12
Rémunération minimale hiérarchique (R.M.H.) (art. 47)	12
Rémunérations effectives annuelles garanties (R.E.A.G.) (art. 48)	12
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 49)	14
Salariés étrangers (art. 50)	14
Droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession (art. 51)	14
Prime d'ancienneté (art. 52)	14
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié (art. 53)	15
Travaux malpropres et insalubres (art. 54)	15
Bulletin de paie (art. 55)	15

SOUS-TITRE III. – *Réglementation de la durée du travail*

Durée du travail (art. 56)	15
Travail ininterrompu (art. 57)	16
Travail de nuit (art. 58)	16
Travail exceptionnel de nuit autre que celui du dimanche et des jours fériés (art. 59)	16
Prime de panier (art. 60)	16
Travail du dimanche et des jours fériés (art. 61)	17
Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 62)	17
Fête de Saint-Eloi (art. 63)	17
Gardes et personnel de service incendie (art. 64)	17

SOUS-TITRE IV. – *Aménagements du temps de travail*

Adaptation de l'horaire de travail (art. 64 bis)	18
– Horaires modulés	18
– Horaires réduits de fin de semaine	18
– Horaires individualisés	18
– Travail à temps partiel	18

SOUS-TITRE V. – *Modification du contrat de travail*

Mutations temporaires ou définitives (art. 65)	19
Mutation temporaire d'un salarié (art. 66)	19
Mutations temporaires et détachements temporaires (art. 67)	20
Promotion (art. 68)	20

SOUS-TITRE VI. – *Suspension du contrat de travail*

Absence pour maladie ou accident (art. 69)	20
Indemnisation des absences pour maladie ou accident (art. 70)	20
Régime de prévoyance (art. 70 bis)	20
Accidents de travail (art. 70 ter)	20
Plafond annuel (art. 71)	22
Périodes militaires de réserve obligatoires (art. 72)	22

SOUS-TITRE VII. – *Rupture du contrat de travail*

Absence prolongée pour maladie ou accident (art. 73)	22
Absences fréquentes et répétées (art. 73 bis)	22
Inaptitude physique (art. 73 ter)	22
Rupture du contrat de travail (art. 74)	22
Démission (art. 75)	23
Licenciement (art. 76)	23
Durée du préavis (art. 77)	23
Indemnités de licenciement (art. 78)	23
Départ volontaire à la retraite (art. 79)	26
Mise à la retraite (art. 79bis)	27
Préretraite progressive (art. 80)	28

TITRE VII. – Les déplacements

Déplacements (art. 81)	29
Frais de transport, remboursement sur carte hebdomadaire (art. 82)	29
Absences et remboursement (art. 83)	29

TITRE VIII. – Les congés

SOUS-TITRE I^{er}. – *Les congés payés*

Congés payés (art. 84)	29
Période de congés payés (art. 85)	30
Durée des congés (art. 86)	30
Régime des congés payés en cas de maladie ou d'accident de travail (art. 87) .	30
Rappel pendant les congés payés (art. 88)	30

	Pages
Congés d'ancienneté (art. 89)	31
Congés des jeunes gens libérés du service militaire (art. 90)	31
Prime de vacances (art. 91)	31
Prime de vacances des salariés à temps partiel (art. 92)	31
<i>Sous-titre II. – Congés pour événements familiaux, jours fériés</i>	
Congés pour événements familiaux (art. 93)	31
Maternité, adoption (art. 94)	32
TITRE IX. – Travail des femmes et des jeunes, maternité	
<i>Sous-titre I^{er}. – Travail des jeunes de moins de 18 ans et des femmes</i>	
Dispositions protectrices (art. 95)	32
Age d'admission (art. 96)	32
Jours fériés (art. 97)	33
Travail de nuit (art. 98)	33
Mesures d'hygiène et de salubrité (art. 99)	33
<i>Sous-titre II. – Congés de maternité, adoption</i>	
Dispositions protectrices (art. 100)	33
Horaire et emploi (art. 101)	34
Résiliation du contrat de travail (art. 102)	34
Congé post-natal (art. 103)	35
Congé pour enfant malade (art. 104)	35
Adoption (art. 105)	35
TITRE X. – Hygiène et sécurité	
Hygiène et sécurité (art. 106)	35
TITRE XI. – Apprentissage et formation professionnelle. Dispositions générales	
Apprentissage (art. 107)	36
Première formation et formation continue (art. 108)	36
Emploi-formation (art. 109)	36
TITRE XII. – Dispositions finales	
Différends collectifs, conciliation (art. 110)	37
Application (art. 111)	38

Salaires

Accord du 8 juillet 1994 relatif aux R.M.H. et aux R.E.A.G.	39
Avenant du 8 juillet 1994 relatif à la prime de vacances	42

SIGNATAIRES

Organisation patronale :

Chambre syndicale patronale des métaux de la région de Maubeuge.

Syndicats de salariés :

Force ouvrière ;

C.F.E. - C.G.C.

AVENANT N° 1

OBJET : DÉPART A LA RETRAITE DES OUVRIERS ET ATAM

Les dispositions de l'article 79 "*Indemnités de départ en retraite*" (page 23) sont annulées et remplacées par les dispositions de l'avenant n° 1 joint en dernière page.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
des ouvriers et des A.T.A.M. des industries de la transformation
des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994

TITRE I^{er}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective règle dans l'arrondissement d'Avesnes les rapports entre les 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 de l'accord national du 16 janvier 1979 (1), modifié par l'avenant du 2 juillet 1992.

Article 2

Adhésion

Toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi, sous réserve des dispositions de l'accord du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie.

Article 3

Extension

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

Article 4

Entrée en vigueur

La présente convention collective annule et remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur la convention collective signée le 15 décembre 1993.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, moyennant un préavis d'un mois.

Cette demande de révision devra, en même temps et par lettre recommandée, être présentée à l'autre partie et portée à la connaissance de toutes les organisations signataires : elle indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

(1) Voir brochure n° 3109.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois qui suit le dépôt de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Pendant toute la période du préavis et de la discussion, les parties s'engagent à ne provoquer aucune fermeture d'établissement ou de cessation de travail motivée par les points sujets à révision.

Article 6

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7

Diffusion

Il sera remis aux institutions représentatives du personnel ou, à défaut de ces dernières, à un salarié nommé désigné de l'entreprise, un exemplaire de la présente convention, les accords nationaux de la métallurgie signés entre l'U.I.M.M. et les syndicats de salariés ainsi qu'un recueil des principaux textes législatifs en vigueur.

Article 8

Dispositions diverses

Les avantages reconnus par la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction d'aucun des avantages individuels et collectifs accordés et acquis antérieurement dans les entreprises et ayant le même objet. Ils ne pourront non plus s'interpréter comme devant se cumuler avec eux.

TITRE II

DROIT SYNDICAL

PRÉAMBULE

Article 9

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article 10

Libertés syndicales

Les parties à la présente convention collective reconnaissent la liberté, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'organiser pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition, en vertu du livre IV, titre I^{er}, du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine sociale, raciale ou professionnelle du travail-

leur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention collective et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail, le fait d'appartenir à un syndicat, les opinions et les origines des autres salariés.

Article 11

Respect du droit syndical

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

SOUS-TITRE I^{er}

Section syndicale

Article 12

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et dispose des attributions prévues par la loi et les règlements.

Les entreprises s'emploieront, dans toute la mesure du possible, à mettre à la disposition des sections syndicales un local susceptible de convenir à la tenue de la réunion mensuelle de leurs adhérents.

SOUS-TITRE II

Délégué syndical

Article 13

Le nombre des délégués syndicaux, le temps dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions, les conditions de leur désignation ou de leur licenciement ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont fixés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

SOUS-TITRE III

Exercice des fonctions syndicales

Article 14

Les communications syndicales peuvent être affichées sur des panneaux mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

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

La diffusion des publications et tracts de nature syndicale est autorisée à l'intérieur de l'entreprise. Elle pourra être opérée pendant le temps donnant lieu à rémunération. Elle est effectuée sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée qui veillera à ce que la production n'en soit pas troublée.

Ces publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du livre IV du code du travail.

Les délégués peuvent faire afficher, après communication à la direction, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les panneaux (grillagés ou vitrés, fermant à clé et de dimensions d'environ 1,20 mètre x 0,80 mètre) prévus à cet effet et placés en nombre suffisant dans des endroits visibles.

Article 15

La collecte des cotisations syndicales, la mise à disposition des locaux et les réunions des adhérents des sections syndicales sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 16

Communication directe avec les permanents et responsables syndicaux :

Les secrétaires permanents ou les responsables d'organisations syndicales, dûment habilités par celles-ci, peuvent rencontrer les délégués dans un local à l'intérieur de l'entreprise et mis à la disposition par la direction. Ce local convenablement aménagé, muni du mobilier nécessaire à la tenue d'une réunion, offrira des garanties souhaitables de discrétion.

Réunions de caractère syndical ou professionnel :

1. Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins une semaine, pour assister aux congrès et réunions des instances de direction de leurs organisations, aux salariés porteurs d'une convocation écrite de leurs organisations syndicales. En cas d'urgence, ce délai pourra être réduit. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne seront pas payées, mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

2. Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées 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 préalablement 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.

SOUS-TITRE IV

Représentants syndicaux

Article 17

La désignation et les fonctions des représentants syndicaux au comité d'entreprise ou au comité central d'entreprise sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

SOUS-TITRE V

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 18

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés sont attribués dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

TITRE III DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 19

Nombre de délégués du personnel

La mise en place et le nombre des délégués du personnel sont fixées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 20

Elections

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 dix jours avant celui-ci.

Article 21

Organisation et déroulement des élections

Les modalités des élections sont réglées par un accord préélectoral au sein de l'établissement, conformément aux textes en vigueur.

Les candidats seront proclamés élus suivant l'ordre de présentation sur leur liste, sauf le cas où l'un d'eux obtiendrait un nombre de voix inférieur à 10 p. 100 à la moyenne des voix obtenues par la liste.

Article 22

Exercice des fonctions

La durée du mandat ainsi que la mission des délégués du personnel sont fixées par les textes en vigueur. Les délégués exercent leur mandat dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciement, de sanction ni être un motif à un changement injustifié de service.

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local et, si possible, les moyens à disposition pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Article 23

Licenciement

Le licenciement du délégué du personnel est régi par les textes légaux et réglementaires.

Article 24

Attributions des délégués

Les attributions des délégués du personnel s'exercent conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

TITRE IV
LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 25
Composition

La constitution du comité d'entreprise ainsi que la délégation du personnel le composant sont déterminées selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 26
Elections

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 dix jours avant celui-ci.

Article 27
Organisation et déroulement des élections

L'organisation et le déroulement des élections sont fixés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 28
Exercice des fonctions

Les membres du comité d'entreprise exercent leur mandat dans le respect des textes en vigueur. La durée du mandat ainsi que la mission des membres du comité d'entreprise sont fixées par les textes en vigueur.

Toutefois, il sera alloué un contingent de cinq heures par mois aux suppléants dans les entreprises où l'effectif est supérieur à 500.

Chaque membre du comité d'entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi : son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciement, de sanction ni être un motif à un changement injustifié de service.

Article 29
Missions et secret professionnel

Les missions sont définies par les textes en vigueur, et le comité d'entreprise a notamment pour rôle d'assurer la représentation collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts et de ceux de l'entreprise dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle, aux techniques de production et aux nouvelles technologies.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication, et notamment pour la mise en place des nouvelles technologies.

En outre, ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 30

Réunions

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

L'employeur peut être cosignataire du procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise. Cela peut être prévu dans le règlement intérieur du comité d'entreprise.

Article 31

Règlement intérieur

Le comité d'entreprise établit son règlement intérieur.

Le règlement intérieur pourra fixer notamment :

- les attributions du secrétaire, du trésorier et éventuellement du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint ;
- la préparation et la tenue des réunions ;
- les déplacements des membres du comité ;
- les modalités de financement du comité (activités sociales et culturelles et fonctionnement propre).

Article 32

Licenciement

La procédure de licenciement est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 33

Les représentants syndicaux

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Toutefois, dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à cent personnes et inférieur à cinq cents, il sera alloué un contingent de dix heures aux représentants syndicaux.

Article 34

Attributions du comité d'entreprise

Les attributions d'ordre social et d'ordre économique dévolues au comité d'entreprise s'exercent conformément aux textes en vigueur.

Article 35

Financement des activités sociales et culturelles

Sous réserve des dispositions du code du travail, les entreprises verseront au comité une dotation globale qui ne pourra être inférieure à :

- 0,75 p. 100 de la masse annuelle des salaires bruts lorsque l'effectif dépasse 250 salariés ;
- 0,25 p. 100 de la masse annuelle des salaires bruts lorsque l'effectif est au plus de 250 salariés.

Article 36

Comité central d'entreprise

La composition, l'organisation et les attributions du comité d'établissement et du comité central d'entreprise sont régies conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où les membres titulaires du comité d'établissement appartiennent également au comité central d'entreprise, le temps passé en séance n'est pas imputable sur le crédit d'heures légal

TITRE V

LE C.H.S.C.T.

Article 37

Dispositions générales

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 38

Formation

La formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés est de trois jours.

Les dépenses de formation visées ci-dessus sont la charge de l'employeur.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

La formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Le programme doit être établi en tenant compte pour chaque bénéficiaire : des caractéristiques de la branche professionnelle et de l'entreprise, du rôle de l'intéressé dans celle-ci.

Article 39

Affichage

Le chef d'établissement doit faire afficher la liste nominative des membres du C.H.S.C.T. dans les locaux affectés au travail. Cette liste doit comporter les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

Article 40

Risques professionnels

Le C.H.S.C.T. a notamment pour mission de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi que d'analyser les conditions de travail. Il contribue également à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

TITRE VI

LE CONTRAT DE TRAVAIL

SOUS-TITRE I^{er}

Embauchage

Article 41

Dispositions préliminaires à l'embauchage

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout employeur est tenu de notifier à l'agence nationale pour l'emploi toute place vacante dans son entreprise.

Ces dispositions ne portent pas atteinte à l'embauchage direct lorsque l'employeur et le salarié n'ont pas recours aux services de l'A.N.P.E., sous réserve de l'accomplissement des formalités légales.

Article 42

Visite médicale d'embauche

L'embauchage est subordonné au résultat de l'examen médical dont tout salarié doit faire l'objet avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage, sous réserve de dispositions particulières en la matière.

Article 43

Essai professionnel

L'embauchage peut être éventuellement précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue par un engagement ferme. Le résultat de son essai sera communiqué à l'intéressé.

Lorsqu'il sera au moins égal à une heure, le temps passé à cette épreuve sera payé à 1/169 de la rémunération effective annuelle garantie (R.E.A.G.) afférente à l'emploi proposé.

Article 44

Contrat d'embauchage

Préalablement à l'entrée en fonction, il est recommandé au chef d'entreprise d'énoncer les conditions de l'engagement dans une lettre portant mention :

- de la nature et des conditions de l'emploi ;
- le ou les lieux de travail ;
- de la position hiérarchique, de la rémunération minimale hiérarchique (barème 39 heures) y afférente ;
- de la rémunération mensuelle réelle, base 39 heures ;
- de la date d'entrée en fonctions ;
- de l'horaire hebdomadaire pratiqué à la date d'entrée en fonctions ;
- de la durée de la période d'essai et, le cas échéant, des conditions particulières à celles-ci ;
- s'il y a lieu, intéressement, participation, etc.

Article 45

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 par-

ties 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.

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.

SOUS-TITRE II
Rémunération

Article 46

Classification, rémunérations garanties

La classification du personnel est définie par l'accord national du 21 juillet 1975 (1), plus ses avenants en vigueur.

Les parties signataires de la présente convention se rencontreront chaque année en vue d'examiner la possibilité de conclure un accord fixant les barèmes des rémunérations garanties (R.E.A.G. - R.M.H.).

Article 47

Rémunération minimale hiérarchique (R.M.H.)

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

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, 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, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à la convention collective des industries métallurgiques de Maubeuge ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- prime et gratification ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les primes d'assiduité ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Article 48

Rémunérations effectives annuelles garanties (R.E.A.G.)

Les R.E.A.G. sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 (1) sur la classification, plus ses avenants en vigueur.

Le barème des R.E.A.G. qui en résulte est distinct des R.M.H.

Le barème des R.E.A.G. est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures ou 169 heures par mois. Les R.E.A.G. étant ainsi fixées pour la durée légale mensuelle de travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif de l'entreprise.

(1) Voir brochure n° 3109.

Ces R.E.A.G. sont fixées pour une année civile et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement au cours de l'année considérée.

En aucun cas, le barème des R.E.A.G. ne peut servir de base au calcul de la prime d'ancienneté, laquelle est assise sur les seules R.M.H.

a) *Application du barème des R.E.A.G.*

L'application des R.E.A.G. ainsi adaptées se fera selon les termes de l'accord du 24 mars 1989. Ces règles d'application sont requises ci-après. Il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge ;
- prime de vacances prévue à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de ladite convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Seront également exclues de la l'assiette de vérification :

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

b) *Période d'absence ou de suspension du contrat de travail.*

En cas de suspension du contrat de travail ou d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, accident, formation, chômage partiel, etc.), au cours de l'année civile considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette période d'absence ; cette rémunération brute fictive s'ajoute aux salaires bruts dont il doit être tenu compte pour la vérification de l'application des R.E.A.G.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur et par la sécurité sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, accident, allocations de chômage partiel, etc.

c) *Vérification*

S'agissant de R.E.A.G., la vérification du compte du salarié interviendra en fin d'année. Le complément de rémunération brute éventuellement dû au salarié sera versé au début de l'année suivante et au plus tard avec la paie de février. En cas d'embauche d'un salarié, ainsi qu'en cas de changement de classification ou de catégorie en cours d'année, la vérification du compte du salarié s'effectuera *pro rata temporis*.

En cas de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, la vérification du compte du salarié s'effectuera *pro rata temporis* à la date de la rupture de son contrat de travail.

(1) Voir brochure n° 3109.

Article 49

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Aucune discrimination de rémunération fondée exclusivement sur le sexe ne pourra être pratiquée dans les entreprises entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet au plan collectif font l'objet d'un examen à l'occasion de la négociation annuelle prévue par la loi du 13 novembre 1982.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et les salaires prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle et de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 50

Salariés étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L. 341-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail, de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 51

Droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 52

Prime d'ancienneté

Les salariés justifiant d'au moins trois ans de présence dans l'entreprise perçoivent une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération réelle. Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique des intéressés les taux ci-après :

3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté	10 p. 100 après 10 ans d'ancienneté
4 p. 100 après 4 ans d'ancienneté	11 p. 100 après 11 ans d'ancienneté
5 p. 100 après 5 ans d'ancienneté	12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté
6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté	13 p. 100 après 13 ans d'ancienneté
7 p. 100 après 7 ans d'ancienneté	14 p. 100 après 14 ans d'ancienneté
8 p. 100 après 8 ans d'ancienneté	15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté
9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté	17 p. 100 après 20 ans d'ancienneté

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et tient compte, comme tel, des majorations pour heures supplémentaires. Il doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 53

Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps au plus égal à une journée due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travail (coupure de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), ce temps est payé sur la base de la R.E.A.G. de sa catégorie dans l'entreprise.

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

Article 54

Travaux malpropres et insalubres

Les rémunérations garanties prévues à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des rémunérations fixées par le contrat individuel de travail.

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles ces travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des rémunérations des salariés qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit, seront fixées dans chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression de ces primes.

Article 55

Bulletin de paie

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative, dite bulletin de paie, conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Il y sera en outre mentionnée la R.M.H. correspondant au coefficient hiérarchique du salarié.

SOUS-TITRE III

Réglementation de la durée du travail

Article 56

Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux, sauf accord particulier d'entreprise.

Article 57

Travail ininterrompu

Lorsque le travail est organisé suivant un horaire ininterrompu d'au moins huit heures, chaque membre du personnel intéressé disposera, pour son repas, de vingt minutes payées comme s'il travaillait. Ce temps n'est pas considéré comme du travail effectif.

L'horaire est considéré comme ininterrompu lorsque la relâche dans l'exécution du travail s'établit à une durée inférieure ou égale à trente minutes.

Article 58

Travail de nuit

Le personnel appelé à travailler de nuit percevra pour chaque heure de nuit une indemnité de nuisance égale à 10 p. 100 d'une heure de la rémunération minimale hiérarchique de son coefficient.

Il est entendu :

- que les heures de nuit sont celles exécutées de 22 heures à 6 heures ;
- que cette indemnité de nuisance ne se cumule pas avec les majorations pour travail exceptionnel de nuit prévues à l'article 59 ni avec les primes ou indemnités de même objet et d'importance au moins égale qui existeraient dans les entreprises assujetties à la présente convention ;
- que cette indemnité ne concerne pas le personnel des services à feux continus, lequel perçoit, comme indiqué ci-dessus, la majoration différentielle de 11 p. 100 prévue par la sentence Picquenard et la circulaire TR 69-46.

Il est précisé que l'indemnité organisée au présent article s'ajoute aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuelles.

Article 59

Travail exceptionnel de nuit autre que celui du dimanche et des jours fériés

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporaire, afin de faire face à un surcroît d'activité et à condition que leur nombre soit au moins égal à trois, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 30 p. 100 d'une heure de la R.M.H. de son coefficient s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, il est précisé que la majoration d'inconfort ne s'appliquera pas aux heures de travail temporairement effectuées entre 22 heures et 6 heures pour faire face à un surcroît d'activité, lorsque le travail de nuit s'introduit normalement dans un horaire organisé pour la circonstance sur une période continue au moins égale à une semaine. Ce travail de nuit sera alors justiciable de l'article 58 ci-dessus.

Article 60

Prime de panier

Une prime de panier est versée à tous les salariés effectuant au moins 3 heures de travail de nuit.

Les parties signataires de la présente convention se rencontreront chaque année en vue d'examiner la possibilité de conclure un accord fixant la prime de panier.

Article 61

Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés donneront droit aux majorations prévues à l'article 62.

Il est entendu que dans les services à feux continus où le travail se fait normalement par des équipes travaillant alternativement de jour et de nuit, tant en semaine que les dimanches et les jours fériés, le personnel concerné n'a pas droit à ces majorations pour travail du dimanche et des jours fériés, mais perçoit, suivant les modalités actuellement en vigueur, la majoration différentielle de 11 p. 100 prévue par la sentence Picquenard et la circulaire TR 69-46 du 26 juin 1946.

Les heures du dimanche vont de 6 heures le dimanche à 6 heures le lundi ; il en est de même pour les jours fériés.

Article 62

Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés seront majorées :

- de 40 p. 100 quand elles seront réalisées entre 6 heures et 22 heures ;
- de 75 p. 100 quand elles seront réalisées de nuit, de 22 heures à 6 heures le lendemain.

Les majorations ci-dessus s'ajoutent aux majorations légales pour heures supplémentaires éventuelles.

a) Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé seront indemnisées comme temps de travail.

b) Si un jour férié légal est travaillé et remplacé à l'initiative de l'employeur par l'attribution d'un jour de repos payé, le salarié percevra sa majoration conformément au présent article.

c) Les salariés travaillant un jour férié légal (sans attribution d'un jour payé de repos en compensation) percevront, en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 63

Fête de Saint-Eloi

Dans les entreprises où il était d'usage constant, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, de chômer et de payer la journée de la Saint-Eloi, les salariés bénéficieront, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence payée comme temps de travail.

Toutefois, si ce même usage, ou un accord d'établissement, permettait de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre lorsqu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année, comme précédemment ;
- soit à une majoration de 100 p. 100.

Article 64

Gardes et personnel de service incendie

En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires est de quarante-trois heures.

Ces dispositions sont également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

SOUS-TITRE IV

Aménagements du temps de travail

Article 64 bis

Adaptation de l'horaire de travail

Dans le cadre de la législation et des accords professionnels en vigueur, des dispositions pourront être prises dans les entreprises afin d'adapter l'horaire de travail au plan de charge et rendre l'entreprise plus compétitive tout en apportant des aménagements de conditions de travail favorables aux salariés.

Horaires modulés

L'horaire effectif pourra faire l'objet d'une modulation qui interviendra dans le cadre d'une programmation indicative portant sur tout ou partie de l'année.

L'amplitude de la modulation sera fixée en fonction des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Des dispositions seront prises afin d'assurer aux salariés pratiquant de tels horaires une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Dans ce cas, il pourra être dérogé au paiement des heures supplémentaires.

Horaires réduits de fin de semaine

Ces horaires ont pour but de favoriser une meilleure utilisation des équipements de production et de maintenir ou d'accroître le nombre d'emplois existants.

Ils pourront être suivis par des salariés volontaires faisant partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet pour suppléer les salariés travaillant en horaires de semaine pendant les jours de repos accordés à ceux-ci.

Le nombre de jours sur lesquels pourra être réparti l'horaire réduit, l'horaire maximal quotidien et la rémunération des heures travaillées sera fixé dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les salariés effectuant un travail à temps réduit en fin de semaine ne pourront effectuer un travail à temps plein. Ils bénéficieront d'avenants ou de contrats particuliers assurant les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaires de base que celles des salariés travaillant à temps plein.

De tels horaires pourront être mis en place après un accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par une autorisation de l'inspecteur du travail.

Horaires individualisés

L'horaire individualisé (dit horaire variable) qui donne aux salariés une plus grande latitude dans la répartition et l'aménagement de la durée du travail, pourra être pratiqué dans tout ou partie des entreprises dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel pourra être mis en œuvre dans certains emplois des entreprises dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

D'autres formules pourront être envisagées telles que la conclusion de contrats comportant des périodes de travail et des périodes de non-travail et se présentant comme une variante du travail à temps partiel.

SOUS-TITRE V

Modifications du contrat de travail

Article 65

Mutations temporaires ou définitives

Dans le cas où une mutation temporaire ou définitive emportant une modification substantielle du contrat de travail n'est pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Ces dispositions ne préjugent pas de l'application de l'accord national du 12 juin 1987 (1) sur les problèmes généraux de l'emploi et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement durable de rémunération ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification par écrit au salarié qui précisera les nouveaux éléments de la rémunération et la date d'application. Un délai de quinze jours sera laissé au salarié, qui sera tenu de faire connaître sa réponse, positive ou négative, par écrit.

Article 66

Mutation temporaire d'un salarié

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue, supérieure à trois mois, recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle dont le montant sera fixé dans chaque cas particulier, étant entendu que la rémunération réelle de l'intéressé, compte tenu de cette indemnité, mais non comprise la prime d'ancienneté, ne sera pas inférieure à la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie du personnel dont il assure l'intérim.

Article 67

Mutations temporaires et détachements temporaires

Les mutations et les détachements temporaires sont régis différemment suivant qu'il s'agisse respectivement de circonstances imprévues d'ordre technique ou de servitudes inhérentes à la nature des fabrications.

Dans l'un ou l'autre cas, lorsque la fonction de substitution sera d'une qualification supérieure à la fonction précédemment occupée, le salarié bénéficiera immédiatement de la rémunération et des avantages y afférents.

a) Mutations temporaires

Si pour des raisons imprévues d'ordre technique (défaillance inopinée d'une machine-clé, incendie, inondations des ateliers, etc.) et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter momentanément un salarié à des tâches d'une qualification moindre que celle son de son emploi habituel, ce salarié gardera, pendant une période de deux mois de date à date, le bénéfice de la rémunération garantie de sa catégorie d'origine, telle que fixée par les avenants à la présente convention, ou de sa rémunération de base, si celle-ci est supérieure à la rémunération garantie.

(1) Voir brochure n° 3109.

b) Détachements temporaires

S'il est notoire que la discontinuité des fabrications amène la direction à procéder à des adaptations tendant à équilibrer la répartition de l'emploi dans l'établissement, le salarié – quelle que soit la tâche à laquelle il est momentanément affecté – garde sa qualification et le bénéfice de la rémunération garantie qui y est attachée ou de sa rémunération de base si celle-ci est supérieure à la rémunération garantie ; les éventuels écarts de rémunération ne résultant alors que de la variation des primes afférentes aux diverses exécutions.

Article 68

Promotion

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs feront appel de préférence à des membres qualifiés du personnel de l'entreprise avant de convoquer des candidats de l'extérieur, sauf s'il s'agit de salariés ayant droit à une priorité d'embauchage.

Sur sa demande, tout salarié peut subir l'épreuve de l'essai professionnel ouvrant accès à un poste supérieur et lui permettant, en cas de succès, de bénéficier d'une priorité d'accès à tel poste : l'essai professionnel devra être organisé dans les six mois suivant la présentation de la demande.

Au cas où un poste supérieur viendrait à être vacant ou créé, la direction notifiera sa décision, dans un délai maximum d'un mois pour un A.T.A.M. ou de six jours pour un ouvrier, au salarié ayant subi avec succès l'essai professionnel correspondant à ce poste vacant ou créé.

SOUS-TITRE VI

Suspension du contrat de travail

Article 69

Absence pour maladie ou accident

Toute absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident (y compris les accidents de travail, les maladies professionnelles et les accidents de trajet) devra être notifiée par l'intéressé à son employeur dès que possible, par la remise d'un avis médical de l'arrêt de travail.

Il en sera de même en cas de prolongation de l'arrêt de travail.

Le salarié doit prévenir l'employeur de son indisponibilité, par le moyen le plus rapide, sans attendre la remise de l'avis médical de l'arrêt de travail.

Article 70

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Bénéficiaire des indemnités ci-dessous les salariés qui ont un an d'ancienneté dans l'entreprise et dont l'absence au travail est justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité auprès de son employeur, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans les autres pays de la C.E.E. La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, le salarié qui, n'ayant pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article, acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident et se verra appliquer lesdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Les congés de maternité sont exclus de ces dispositions (voir art. 100 à 103).

Sous réserve de dispositions plus favorables relevant d'accord d'entreprise ou d'établissement ou des régimes de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, les indemnités seront au minimum les suivantes :

- pendant 45 jours calendaires, les salariés recevront la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler ;
- pendant les 30 jours calendaires suivants, ils recevront les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours calendaires) sera augmenté de 15 jours calendaires par période de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours calendaires) sera augmenté de 10 jours calendaires par période de même durée.

Les garanties prévues s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit du fait :

- de la caisse de sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance collective dans l'entreprise.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions qui précèdent interviendra aux dates habituelles de paie.

Article 70 bis

Régime de prévoyance

Les entreprises mettront en place, après consultation des institutions représentatives du personnel ou, à défaut, à la majorité des salariés intéressés votant par bulletin secret, un régime de prévoyance pouvant couvrir les risques incapacité-invalidité-décès.

L'employeur consacrera à ce régime de prévoyance, au bénéfice des salariés, un minimum de 0,30 p. 100 de la masse salariale brute des salariés concernés. Cette obligation ne se cumule pas avec des avantages de même nature existant déjà dans l'établissement pour tout ou partie du personnel concerné.

Cette règle s'apprécie catégorie professionnelle par catégorie professionnelle, ouvrier, A.T.A.M.

Cette obligation devra être concrétisée au plus tard un an après la date d'obligation d'application de la présente convention collective à l'entreprise concernée.

Par accords d'entreprise, un régime de prévoyance plus favorable pourra être mis au point, basé sur une répartition de la cotisation globale entre l'employeur et les salariés.

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, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

Article 70 ter

Accidents de travail

Complément des indemnités de sécurité sociale et régimes de prévoyance de sorte que la rémunération antérieure se trouve maintenue à 100 p. 100 pendant une durée limitée à un an.

Article 71

Plafond annuel

Si plusieurs congés de maladie ou accident donnant lieu à indemnisation sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes fixées par l'article précédent.

Article 72

Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, à l'exception des heures supplémentaires.

SOUS-TITRE VII

Rupture du contrat de travail

Article 73

Absence prolongée pour maladie ou accident

La prolongation de l'absence justifiée pour incapacité provenant de maladie ou d'accident ne peut entraîner la rupture du contrat de travail que si elle dépasse six mois. La notification de licenciement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception après respect de la procédure légale.

Article 73 bis

Absences fréquentes et répétées

Dans les cas d'absences fréquentes et répétées désorganisant de façon importante l'entreprise ou un secteur de cette dernière, l'employeur pourra, après mise en demeure du salarié, pourvoir au remplacement effectif de ce dernier.

Article 73 ter

Inaptitude physique

Si le salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, l'employeur devra respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans ce cas.

Article 74

Rupture du contrat de travail

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que les clauses de l'accord national en vigueur.

Article 75

Démission

En cas de démission, le salarié devra aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

La démission est une rupture du contrat à l'initiative du salarié et imputable à celui-ci. Il ne doit y avoir aucune équivoque sur la volonté réelle de démissionner.

Article 76

Licenciement

En cas de licenciement, l'employeur ou son représentant doit appliquer les procédures prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 77

Durée du préavis

1° Démission.

Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter un préavis de :

- niveau V : 3 mois ;
- niveau IV : 1 mois ;
- niveau III : 3 semaines ;
- niveaux II et I : 2 semaines ;

2° Licenciement.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un préavis de :

- niveau V : 3 mois ;
- niveaux IV et III : 2 mois ;
- niveaux II et I : 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
2 mois si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux salaires et avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Toutefois, le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut, après en avoir informé son employeur, interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, et ce sans versement de l'indemnité prévue et en conservant le bénéfice de son indemnité conventionnelle de licenciement.

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter en vue de rechercher un emploi pendant 50 heures maximum par mois entier de préavis à utiliser après entente entre les deux parties. Pour un salarié occupé à temps partiel, lesdites heures sont calculées proportionnellement à la durée du travail inscrite à son contrat.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Article 78

Indemnités 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 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 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 1/5ème de mois, et par 2/15èmes de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12èmes de 1/5ème de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12èmes de 2/15èmes 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 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.

Article 79

Départ volontaire à la retraite

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;

- 1 mois après 5 ans ;

- 2 mois après 10 ans ;

- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;

- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 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 départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise

utilisatrice, au cours des 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.

4° Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 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 au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du Travail .

Article 79 bis

Mise à la retraite

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 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 mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 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.

Article 80

Préretraite progressive

Les entreprises soumises à la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge applicable aux personnels ouvriers et A.T.A.M. devront s'efforcer dans la mesure du possible de mettre en place un mécanisme de travail à temps partiel, en vue de préparer à une préretraite progressive conforme à la législation en vigueur.

Cette forme de travail à temps partiel particulièrement intéressante peut satisfaire aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés.

Les modalités seront définies par un accord spécifique négocié au sein de l'entreprise. Il est recommandé aux entreprises de négocier dans ce cas une convention A.S.F.N.E. Ces dispositions ne pourront être imposées aux salariés à moins qu'elles aient été contractuellement prévues ou arrêtées avec l'accord des salariés.

Les entreprises pourront ainsi participer au développement du travail à temps partiel et à de nouvelles formes d'organisation du travail, pouvant favoriser un meilleur équilibre du travail au cours de la vie active.

TITRE VII LES DÉPLACEMENTS

Article 81

Déplacements

Les déplacements sont régis par les dispositions contenues dans l'accord national du 26 février 1976 (1) sur les conditions de déplacements.

Article 82

Frais de transport Remboursement sur carte hebdomadaire

Les frais de transport engagés par les salariés dont la résidence se situe à plus de cinq kilomètres de leur lieu de travail (distance appréciée selon leur existence à partir de : clocher, gare, mairie, arrêt de bus du lieu de résidence et le lieu de travail et dans cet ordre) leur seront remboursés par l'entreprise sous forme d'une indemnité d'un montant égal au prix d'une carte d'abonnement hebdomadaire S.N.C.F., dans la limite d'une distance de quarante kilomètres.

Article 83

Absences et remboursement

Le bénéfice de ce remboursement sera réservé au personnel ayant été présent pendant toute la semaine.

Toutefois, en cas d'absence, au cours de la semaine, justifiée par maladie ou accident de travail pris en charge par la sécurité sociale, le remboursement des frais de transport sera maintenu intégralement au salarié dont le moyen de transport est la S.N.C.F. et sur présentation de la carte d'abonnement hebdomadaire.

TITRE VIII LES CONGÉS

SOUS-TITRE I^{er}

Les congés payés

Article 84

Congés payés

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

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée dès que possible, et au plus tard deux mois avant celle-ci, à la connaissance du personnel.

(1) Voir brochure n° 3109.

Article 85

Période de congés payés

La période du congé principal, qui, conformément à la loi, doit comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Il pourra être dérogé à la période légale des congés par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, il est précisé que les jours de congés supplémentaires liés au fractionnement du congé principal s'appliquent aux congés pris en dehors de la période ainsi fixée.

Les dates limites de la période du congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur après consultation des délégués du personnel. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

On accordera, de préférence, le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 86

Durée de congés

La durée du congé payé annuel est fixé conformément aux dispositions légales.

Les absences pour maladie ou accident en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée de congés, outre les dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

Article 87

Régime des congés payés en cas de maladie ou d'accident de travail

Le salarié qui, à la date fixée pour son départ en congé, se trouve en situation de maladie ou d'accident du travail, bénéficiera effectivement de son droit dans la mesure où la déclaration de reprise de travail sera intervenue avant le terme de la période des congés.

Au-delà de ce terme, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité compensatrice. Il pourra toutefois, en accord avec l'employeur, prendre effectivement son congé ou le solde congé, sans que l'expiration de celui-ci puisse intervenir ultérieurement au 31 décembre ni que l'intéressé puisse réclamer un congé supplémentaire pour fractionnement éventuel.

Article 88

Rappel pendant les congés payés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 89

Congés d'ancienneté

Aux jours de congés acquis par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin - 31 mai) s'ajoute un congé d'ancienneté égal à :

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

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Article 90

Congés des jeunes gens libérés du service militaire

Les jeunes gens qui, réembauchés par leur entreprise à leur retour du service militaire, n'auraient acquis de ce fait aucun droit ou un droit réduit à un congé au titre de la période de référence écoulée devront, afin d'éviter leur mise en chômage, être employés par l'entreprise pendant les congés.

S'ils ne pouvait en être ainsi, notamment en raison de la fermeture des ateliers, l'entreprise devrait alors verser aux intéressés, sous déduction des allocations de chômage auxquelles ceux-ci pourraient avoir droit, une indemnité compensatrice de la perte de salaire qu'ils éprouveraient de ce fait.

Article 91

Prime de vacances

A une date qui sera convenue entre la direction et la représentation du personnel et qui antécédera, d'aussi près que possible, celle de la période des congés de l'établissement, chaque salarié percevra une prime dite « de départ en vacances » dont le montant est fonction du nombre de jours ouvrables de congé qu'il aura acquis au cours de la période de référence, déduction faite des acomptes qui auront pu être versés par anticipation.

La prime de vacances fait l'objet d'une négociation annuelle, qui a lieu au plus tard le 31 mai.

En cas de rupture du contrat de travail – sauf si cette dernière intervient pour faute grave, *a fortiori* lourde, ou à l'initiative du salarié – le salarié percevra une prime calculée au prorata de ses droits acquis en matière de congés payés.

Les primes de cette nature existant dans les entreprises s'imputeront à due concurrence sur le montant de la prime ci-dessus défini.

Article 92

Prime de vacances des salariés à temps partiel

Par dérogation à l'article 91, premier alinéa, le salarié occupé à temps partiel percevra une prime de vacances dont le montant sera proportionnel à celle du salarié occupé à temps complet. Ainsi, à titre d'exemple, un salarié à mi-temps percevra la moitié de la prime de vacances telle que déterminée à l'article 91, premier alinéa. Si le salarié effectue un tiers de temps, il percevra un tiers de ladite prime, etc.

SOUS-TITRE II

Congés pour événements familiaux.

Jours fériés

Article 93

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

Mariage du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours

Mariage d'un frère, d'une sœur	1 jour
Mariage d'un beau-frère, d'une belle-sœur du salarié	1 jour
Décès du conjoint ou d'un enfant à charge vivant au foyer	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère	3 jours
Décès d'un enfant ou de son conjoint	2 jours
Décès d'un frère, d'une sœur ou de leur conjoint	1 jour
Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Présélection militaire : durée effective de l'absence, dans la limite maximale de	3 jours
Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail)	3 jours

L'attribution de ces congés exceptionnels n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel payé.

Ces congés ne sont dûs que s'ils sont effectivement pris à l'occasion des circonstances qui les ont motivés et dans la mesure où une perte de salaire en a résulté.

Si le salarié se marie pendant ses congés payés, il bénéficiera néanmoins de son congé exceptionnel, la durée des congés payés étant en conséquence prolongée d'autant en accord avec son employeur.

Article 94

Maternité – Adoption

Les dispositions applicables en cas de maternité ou d'adoption sont celles qui résultent des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE IX

TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES MATERNITÉ

SOUS-TITRE I^{er}

Travail des jeunes de moins de dix-huit ans et des femmes

Article 95

Dispositions protectrices

Les dispositions protectrices du travail des jeunes de moins de dix-huit ans et des femmes résultent du titre I^{er} du livre II du code du travail et des règlements pris en application de ces articles.

Article 96

Age d'admission

Les jeunes de l'un ou l'autre sexe ne peuvent être, sauf dérogations prévues par la législation en vigueur, ni employés ni admis avant l'âge de seize ans dans les établissements visés à l'article 1^{er} du livre II du code du travail : cette disposition est applicable aux jeunes placés en apprentissage.

Article 97

Jours fériés

Les jeunes gens âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête légale. Néanmoins, dans les usines à feu continu, les jeunes gens du sexe masculin et les femmes majeures peuvent être employés tous les jours de la semaine, à condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.

Article 98

Travail de nuit

Les jeunes de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés à aucun travail de nuit de 22 heures à 6 heures, sauf dérogations prévues par la législation en vigueur.

Article 99

Mesures d'hygiène et de salubrité

Il est interdit d'employer les jeunes âgés de moins de dix-huit ans et les femmes : au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche ; dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique dont les parties dangereuses ne sont pas couvertes par un organe protecteur ; dans les ateliers où l'on broie et blute les matières utilisées pour l'application de l'émail ; dans les ateliers de galvanisation où se dégagent des vapeurs, où l'on manipule des acides ; dans le travail aux fours où s'opère la réduction des minerais de zinc, la fusion du vieux zinc.

Il est interdit d'employer les jeunes âgés de moins de dix-huit ans : à la conduite et surveillance des lignes, appareils et machines électriques, dont la tension de régime par rapport à la terre dépasse 600 volts pour les courants continus et 150 volts (tension efficace) pour les courants alternatifs ; au travail des cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ainsi qu'à celui des presses de toutes natures autres que celles mues à la main, sauf dérogations autorisées par l'inspecteur du travail.

Le port et le transport des fardeaux sont réglementés par le décret du 28 décembre 1909, modifié par le décret du 26 octobre 1912 (articles R. 234-5 et suivants). Les jeunes gens de moins de dix-huit ans sont obligatoirement tenus à un examen médical tous les trois ans en supplément de la visite d'embauchage, conformément aux dispositions de la loi.

SOUS-TITRE II

Congé de maternité. – Adoption

Article 100

Dispositions protectrices

Les règles particulières aux femmes en couches résultent des articles L. 122-25 et suivants du livre I^{er} du code du travail.

La femme a le droit de suspendre l'exécution de son contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension peut être augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total, avant et après leur accouchement : il est interdit d'employer les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Le congé de maternité spécifié dans le deuxième alinéa ne vise que la naissance des deux premiers enfants.

Article 101

Horaire et emploi

Les femmes en état de grossesse seront autorisées, à partir du cinquième mois de leur grossesse, à quitter l'établissement cinq minutes avant la fin du travail, et à y entrer cinq minutes après le reste du personnel. En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du fait d'un état de grossesse ou de suite immédiate de couches (un an), la nouvelle affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Article 102

Résiliation du contrat de travail

Les femmes en état de grossesse pourront quitter le travail sans délai congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsque celle-ci est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période allant de six semaines avant l'accouchement à dix semaines après l'accouchement, plus quatre semaines suivant l'expiration de cette période de suspension, sauf à justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Les dispositions du précédent alinéa s'appliquent dans le cas de naissance unique portant le nombre d'enfants à un ou deux.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par présentation d'un certificat médical ; le licenciement se trouve dès lors annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs visés à l'alinéa précédent.

En dépit de ce qui précède, la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat, telle que définie aux articles 100 et suivants.

Pour bénéficier de la protection particulière prévue aux trois alinéas qui précèdent, la femme doit remettre à son employeur, ou lui adresser par pli recommandé, un certificat médical attestant, suivant le cas :

- son état de grossesse et la date présumée de son accouchement, ou la date effective de ce dernier ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Article 103

Congé post-natal

Pendant une année à compter de la naissance, les mères de famille allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail. Elles pourront obtenir un congé non payé de douze mois au maximum à compter de cette date ; toutefois, les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître à l'entreprise, six semaines au plus tard avant l'expiration de leur congé, leur intention de reprendre leur emploi. A cet effet, une formule de demande sera remise à l'intéressée au moment du départ. Pendant la durée de ce congé non payé, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciements collectifs ou de suppressions d'emploi : dans ces cas, l'indemnité de préavis, et éventuellement celle de congédiement, devront être payées par l'employeur.

Article 104

Congé pour enfant malade

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade.

Article 105

Adoption

Les dispositions ci-dessus concernant le sous-titre II s'appliquent également en cas d'adoption, hormis les congés pré et post-nataux prévus en cas de maternité.

TITRE X

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 106

Hygiène et sécurité

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les w.c. à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et des femmes, des dispositions seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installation de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Il sera mis à la disposition du personnel un réfectoire clair, bien aéré et chauffé lui permettant d'y prendre ses repas ; il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en matière de produits dangereux.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

TITRE XI

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 107

Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont ceux définis par les textes en vigueur.

Article 108

Première formation et formation continue

Les organisations signataires de la présente convention affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle et souscrivent aux politiques de la première formation et de la formation professionnelle continue définies et aménagées par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et ses avenants, ainsi que par les accords nationaux de la métallurgie du 10 mars 1983 sur l'application du congé individuel de formation, du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi et du 31 mars 1993 sur la formation professionnelle.

Article 109

Emploi-formation

La compétence du personnel, sa connaissance des technologies, sa maîtrise des métiers, son intelligence des marchés et de leurs besoins constituent un facteur clé de réussite des entreprises.

Pour disposer du personnel compétent, il convient de mettre en œuvre, d'une part, une politique de recrutement rigoureuse et, d'autre part, une politique de formation volontaire.

Cette politique de formation constitue la synthèse entre :

- les aspirations et ambitions du personnel qui souhaite améliorer ou compléter ses connaissances afin de mieux maîtriser son métier ou d'accéder à d'autres responsabilités ;
- l'évolution des techniques, des méthodes de travail, de l'activité et des marchés des entreprises qui exige l'adaptation des connaissances de son personnel.

Une telle synthèse entre aspirations du personnel et besoins des entreprises s'effectue dans le cadre que tracent les contraintes économiques et technologiques : variations de la charge, mutations technologiques affectant la production, les études ou les tâches administratives, moyens financiers dégagés par l'exploitation et disponibles pour la formation... Dans ce cadre, une attention particulière est apportée à l'acquisition de nouvelles qualifications par le personnel dont les emplois sont menacés par l'évolution des techniques ou des marchés.

Cette synthèse des aspirations du personnel, d'une part, des besoins et des moyens des entreprises, d'autre part, constitue la base d'un plan de formation dont la mise en œuvre effective pourrait être un objectif majeur de la gestion de chaque entreprise.

Parce qu'elle permet effectivement aux salariés de l'entreprise d'accroître leurs compétences et d'augmenter leurs qualifications, la formation, pour autant qu'elle ait été assimilée, est un moyen privilégié d'accès à la promotion professionnelle ; à l'inverse, de telles promotions ne peuvent être réalisées qu'en fonction des besoins effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, les congés individuels de formation, que prévoient des dispositions réglementaires et conventionnelles précises, complètent ce dispositif en permettant sous certaines conditions aux salariés qui le désirent d'accéder à des formations qui ne s'inscrivent pas dans le plan de l'entreprise.

Il sera proposé aux entreprises une assistance au développement de la gestion prévisionnelle des emplois en appréhendant le plus longtemps possible en avance les évolutions technologiques et économiques et leurs conséquences probables sur les métiers pratiqués.

Une attention particulière sera apportée aux formations permettant aux salariés, notamment de plus de quarante-cinq ans, d'adapter leurs connaissances et leurs compétences aux évolutions envisagées, afin de réunir les conditions favorables au maintien de leur emploi au sein de l'entreprise.

TITRE XII DISPOSITIONS FINALES

Article 110

Différends collectifs – Conciliation

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre d'employeurs au plus égal à celui des salariés. Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par l'inspecteur du travail.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximal de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation, après avoir entendu les parties contradictoirement, peut, si elle le juge utile, procéder à des auditions séparées.

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

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

Article 111

Application

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Fait à Maubeuge, le 8 juillet 1994.



ACCORD DU 8 JUILLET 1994
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
et aux rémunérations effectives annuelles garanties 1994

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à 25,90 F à compter du 1^{er} mai 1994.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) établi en fonction de cette valeur de point sur la base de la durée légale hebdomadaire du travail effectif de 39 heures, soit 169 heures par mois, est annexé au présent accord.

Article 2

Rémunérations effectives annuelles garanties

Les parties signataires adoptent la grille des rémunérations effectives annuelles garanties annexée au présent accord, applicable pour l'année 1994.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures ou 169 heures par mois. Les R.E.A.G. étant ainsi fixées pour la durée légale mensuelle de travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif de l'entreprise.

Ce barème établi pour l'année civile, hors prime d'ancienneté, mais avec toutes autres primes différées, s'applique dans les conditions prévues par les articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 24 mars 1989.

Article 3

Prime de panier

Le montant de la prime de panier est fixé à 36,90 F à compter du 1^{er} mai 1994.

Article 4

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 8 juillet 1994.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale patronale des métaux de la région de Maubeuge.

Syndicat de salariés :

Force ouvrière.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Valeur du point : 25,90 ; prime de panier : 36,90

Barème applicable au 1^{er} mai 1994

Base mensuelle : 169 heures ; base hebdomadaire : 39 heures

NIVEAUX	ÉCHELONS	INDICES	OUVRIERS (1)	MAÎTRISE sauf atelier	MAÎTRISE d'atelier (2)	EMPLOYÉS, techniciens et dessinateurs
I	1	140	0.1	3 807		3 626
	2	145	0.2	3 944		3 756
	3	155	0.3	4 216		4 015
II	1	170	P.1	4 623		4 403
	2	180				4 662
	3	190	P.2	5 167		4 921
III	1	215	P.3	5 847	A.M. 1	5 569
	2	225				5 828
	3	240	T.A. 1	6 527	A.M. 2	6 216
						5 959
IV	1	255	T.A. 2	6 935	A.M. 3	6 605
	2	270	T.A. 3	7 343		6 993
	3	285	T.A. 4	7 751	A.M. 4	7 382
						7 067
V	1	305			A.M. 5	7 900
	2	335			A.M. 6	8 677
	3	365			A.M. 7	9 454
		395				10 231

(1) Barème comprenant la majoration de 5 p. 100 prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.

(2) Barème comprenant la majoration de 7 p. 100 prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.

RÉMUNÉRATION EFFECTIVE ANNUELLE GARANTIE

Année 1994

Base mensuelle : 169 heures ; base hebdomadaire : 39 heures

NIVEAUX	ÉCHELONS	INDICES	OUVRIERS (1)	MAÎTRISE sauf atelier	MAÎTRISE d'atelier (2)	EMPLOYÉS, techniciens et dessinateurs
I	1	140	71 850			71 850
	2	145	71 900			71 900
	3	155	72 010			72 010
II	1	170	72 260			72 260
	2	180				72 780
	3	190	73 510			73 510
III	1	215	80 830	A.M. 1	82 400	76 960
	2	225		78 690		78 690
	3	240	88 880	A.M. 2	90 580	84 660
IV	1	255	93 890	A.M. 3	95 690	89 420
	2	270	100 160	95 380		95 380
	3	285	105 160	A.M. 4	107 130	100 160
V	1	305		A.M. 5	114 810	107 310
	2	335		A.M. 6	125 010	116 850
	3	365		A.M. 7	137 770	128 760
		395			150 300	150 300

(1) Barème comprenant la majoration de 5 p. 100 prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.

(2) Barème comprenant la majoration de 7 p. 100 prévue par l'accord national du 30 janvier 1980.

AVENANT DU 8 JUILLET 1994
relatif à la prime de vacances

Entre :

La chambre syndicale patronale des métaux de la région de Maubeuge.

D'une part, et

L'organisation syndicale de salariés Force ouvrière,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 91 de la convention collective, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation par jour de congé principal, dans la limite de trente jours ouvrables, est fixée à 70,70 F.

Article 2

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1^{er} juin 1993 - 31 mai 1994.

Article 3

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Maubeuge, le 8 juillet 1994.

(Suivent les signatures.)

◆

<p style="text-align:center">AVENANT N° 1 NOUVEAU A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX DE LA RÉGION DE MAUBEUGE</p>
--

DEPART A LA RETRAITE DES OUVRIERS ET ETAM

PRÉAMBULE

Le 20 décembre 2000, l'Union des Industries Métallurgiques Sambre-Avesnois et le syndicat Force Ouvrière ont modifié par avenant l'article 79 de la Convention Collective de la Transformation des Métaux de la Région de Maubeuge.

Cet avenant avait pour objet de conformer les dispositions de l'article 79 (relatif au départ à la retraite et aux indemnités correspondantes) au dernier Accord national applicable dans la Métallurgie, à savoir l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie et plus particulièrement l'article 16-2 de son avenant du 29 janvier 2000.

Depuis, la conclusion par l'U.I.M.M. et les syndicats FO, CFTC, CFE-CGC et CFDT de l'Accord national professionnel du 26 juillet 1999 et de ses deux avenants (datés respectivement du 1^{er} mars 2001 et du 24 octobre 2001) relatifs à la cessation d'activité de salariés âgés a créé un nouveau cas permettant la mise à la retraite avant 65 ans d'un salarié.

Le présent avenant a pour but, d'une part, d'insérer ce 5^e cas de mise à la retraite dans la Convention territoriale de Maubeuge.

D'autre part, les partenaires sociaux prenant acte d'une imprécision dans le texte de l'article 79 et soucieux d'en simplifier la lecture, conviennent d'annuler l'avenant n° 1 de la Convention Collective de la Transformation des Métaux de la Région de Maubeuge et de le remplacer par un avenant n° 1 nouveau, prenant en compte les modifications nécessaires.

Les parties conviennent :

Article 1^{er} : Nouvelle rédaction de l'article 79 de la Convention Collective de la Transformation des Métaux de la Région de Maubeuge

L'article 79 de la Convention Collective de la Transformation des Métaux de la Région de Maubeuge est désormais rédigé de la façon suivante :

Article 79 - Départ à la retraite

79.1 - Régime général

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

L'intéressé 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 en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront les suivantes :

- 1 mois 1/2 dès 10 ans,
- 2 mois dès 15 ans,
- 2 mois 1/2 dès 20 ans,
- 3 mois dès 25 ans,
- 3 mois 1/2 dès 30 ans,
- 4 mois dès 35 ans,

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération des douze derniers mois de présence du salarié partant en retraite calculée comme il est dit à l'article 78.

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.

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 77.

79.2 - Mise à la retraite avant 65 ans

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 pré-retraite progressive ou de tout autre mesure ayant le même objet,
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telles 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 la mention de 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.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification sur le registre unique du personnel doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ

du salarié mis à la retraite sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite ; ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent article 79-2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieur au barème ci-après :

- 2 mois dès 10 ans,
- 2 mois 1/2 dès 15 ans,
- 3 mois dès 20 ans,
- 4 mois dès 25 ans,
- 5 mois dès 30 ans,
- 6 mois dès 35 ans.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération des douze derniers mois de présence du salarié partant en retraite calculée comme il est dit à l'article 78.

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 77.

Article 2 : Formalités

Le présent accord, établi en vertu des articles L.132-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Maubeuge, le 23 avril 2002

- Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Sambre-Avesnois,

P. JOURET, J. BODANOWSKI, F. GALLAND

- Pour les Organisations Syndicales de Salariés :

FORCE OUVRIÈRE

J.-C BETREMIEUX, M-B CARION,

C. MOLLET, J. SIMON

C.F.E.-C.G.C.

J-G BERTIN, D. MAHE

CONVENTIONS COLLECTIVES

**MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Arrêté du 19 janvier 1995 portant extension de la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge et d'accords la complétant

NOR : TEFT9500076A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu la convention collective de travail des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994, complétée par deux avenants Rémunérations et Primes de vacances du 8 juillet 1994 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 11 août 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les trois organisations syndicales de salariés à l'encontre de la convention collective et de son avenant Rémunérations ;

Considérant que les négociations préalables à la conclusion de la présente convention collective et de ses avenants ont été faites dans le respect de l'article L. 133-1 du code du travail ;

Considérant que le niveau et les conditions d'attribution des avantages conventionnels relèvent de la responsabilité des organisations syndicales représentatives signataires ;

Considérant que, sous réserve du respect des réserves et exclusions formulées ci-après, les dispositions de la présente convention collective et de ses avenants ne contreviennent pas aux dispositions légales en vigueur ;

Considérant enfin la situation conventionnelle du secteur qui, compte tenu de la dénonciation de la précédente convention collective du 28 décembre 1954, est dépourvu aujourd'hui de convention collective étendue,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective de travail des industries de la Transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 et des deux avenants de même date la complétant.

A l'exclusion :

- à l'article 1^{er}, en ce qu'il fait référence à l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux Métallurgie, des activités :
 - 13.15 : Production et transformation des matières fissibles ;
 - 13.16 : Production et transformation des matières fertiles ;
 - 54.03 : Fabrication de bateaux de plaisance ;
- des termes « après communication à la direction » figurant au dernier alinéa de l'article 14 ;
- des termes « à la moyenne » figurant à l'article 21 ;

- des termes « aucun cas » figurant au cinquième alinéa de l'article 48 ;
- des termes « exclusivement » figurant au premier alinéa de l'article 49 ;
- des termes « et les femmes » et « et les femmes majeures » figurant à l'article 97 ;
- des termes « et les femmes » figurant à l'article 98 ;
- des termes « et les femmes » figurant au premier paragraphe de l'article 99 ;
- du troisième alinéa de l'article 99 ;
- des termes « demandé par le médecin du travail » figurant à l'article 101.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail.

L'article 20 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-13 du code du travail.

L'article 26 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-9 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 46 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 53 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 60 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 65 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1-2 du code du travail.

L'article 70 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 73 *bis* est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

L'article 79 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 102 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail.

L'article 105 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des deux avenants la complétant est faite à dater la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 3 - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 janvier 1995.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur
des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Nota. - Le texte de la convention collective susvisée a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-4 *bis* en date du 30 septembre 1994, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 20 F.

465940042 - 000394 Imprimerie des Journaux Officiels, 26, rue Desaix, 75015 Paris

ADHESION

En application des dispositions de l'article L.132-9 du Code du travail, la Confédération Française Démocratique du Travail (ci-après dénommée CFDT) a déclaré son adhésion à la Convention Collective des industries de la transformation des métaux de MAUBEUGE conclue le 08 juillet 1994.

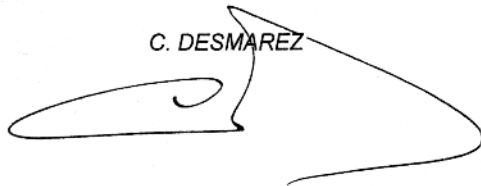
Du fait de son adhésion, la CFDT reconnaît dans son entièreté les dispositions de la Convention Collective du 08 juillet 1994.

Les présents signataires de la CFDT reconnaissent avoir pouvoir pour adhérer à la Convention Collective du 08 juillet 1994.

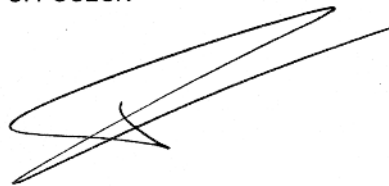
Fait à Maubeuge, le 01 février 2007.

Pour l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Sambre-Avesnois

C. DESMAREZ



O. FOULON



Pour la Confédération Française Démocratique du Travail

B. DUMESNIL



A. HAMILA



R. PRUVOT



F. ROZE



JP. DUPONT



