

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE SAÔNE-ET-LOIRE

DU 29 AVRIL 1980
MODIFIÉE LE 23 OCTOBRE 1989, LE 21 JUIN 1995
ET LE 19 DECEMBRE 2003

Conclue entre

- La Chambre Syndicale Professionnelle de la Métallurgie de Saône-et-Loire

M. Jean-Marie BILLAUT, Président :

- La Société IVECO - Établissement de BOURBON-LANCY

M. Jean-François CHOPIN, Directeur du personnel :

d'une part,

et

- Le Syndicat du Personnel d'Encadrement CFE-CGC de la Métallurgie de Saône-et-Loire

M. Henri LAFARGUE, Président :

- L'Union Mines-Métaux Bourgogne CFDT

M. François HONORÉ, Secrétaire Général :

d'autre part.

MÉTALLURGIE DE SAÔNE-ET-LOIRE

**PRÉAMBULE
DISPOSITIONS COMMUNES
AVENANT "MENSUELS"**

PRÉAMBULE

La présente convention a pour objet de préciser les clauses régissant les relations de travail entre les entreprises et les salariés de la métallurgie de Saône-et-Loire.

En effet, devant l'accumulation des réglementations nouvelles, légales et contractuelles, les signataires du présent document ont ressenti la nécessité de mettre en conformité le texte adopté en 1980 avec ces dispositions.

Dans cet esprit de clarification, ils ont décidé de faire figurer l'ensemble des références soit aux articles de loi et du code du travail, soit aux accords professionnels et interprofessionnels, ainsi qu'à leurs avenants.

Ils ont, en outre, décidé d'adjoindre au texte de la convention collective, tel qu'il a été déposé, un recueil des accords de la métallurgie (partie II et III) et la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie (partie IV). Leurs modifications et les nouveaux accords seront intégrés systématiquement dans ce support.

A l'occasion de ce travail, ils ont élargi l'objet initialement défini, principalement en matière de garanties de salaires et d'emplois pour certaines catégories de salariés qui doivent faire l'objet d'une attention particulière.

L'examen des situations que cette convention n'a pu prévoir ni résoudre doit se faire dans un esprit de mutuelle compréhension prolongeant celui qui a marqué la mise au point de ce texte.

Par la présente convention, le patronat de la métallurgie de Saône-et-Loire et les organisations syndicales signataires manifestent leur volonté de maintenir au niveau départemental les relations paritaires engagées au plan national et de les faire aboutir."

DISPOSITIONS COMMUNES

SOMMAIRE

Articles		Pages
APPLICATION		
Art. 1er.	- Champ d'application professionnel et territorial	5
Art. 2.	- Salariés visés	5
Art. 3.	- Durée dénonciation de la convention collective	5
Art. 4.	- Révision	5
Art. 5.	- Avantages acquis	6
Art. 6.	- Différends collectifs - Commission paritaire d'interprétation et de conciliation	6
LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL		
Art. 7.	- Liberté d'opinion et liberté syndicale	7
Art. 8.	- Droit syndical	7
Art. 9.	- Autorisation d'absence	7
Art. 10.	- Commissions paritaires	8
REPRÉSENTATION DU PERSONNEL		
Art. 11.	- Préparation des élections	9
Art. 12.	- Bureau de vote	9
Art. 13.	- Organisation du vote	9
Art. 14.	- Délégués du personnel	9-10
Art. 15.	- Comité d'entreprise	10-11
Art. 16.	- Comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail	11
APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE		
Art. 17.	- Apprentissage	12
Art. 18.	- Formation en alternance	12
Art. 19.	- Formation et perfectionnement professionnels	12
CONTRAT DE TRAVAIL		
Art. 20.	- Embauche	13
Art. 21.	- Classification	13
Art. 22.	- Rémunérations garanties	14
Art. 23.	- Égalité professionnelle et égalité de rémunération hommes/femmes	14
Art. 24.	- Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	14
Art. 25.	- Absences	14
Art. 26.	- Rupture du contrat de travail	15
DURÉE DU TRAVAIL		
Art. 27.	- Durée du travail	16
Art. 28.	- Travail temporaire	16
Art. 29.	- Congés payés	16
Art. 30.	- Travail des femmes	16-17
Art. 31.	- Personnes handicapées	17
SÉCURITÉ, HYGIENE		
Art. 32.	- Hygiène et sécurité	18
DISPOSITIONS DIVERSES		
Art. 33.	- Dépôt de la Convention collective	19
Art. 34.	- Date d'application	19

DISPOSITIONS COMMUNES

APPLICATION

Article premier. - Champ d'application professionnel et territorial.

La présente convention collective s'impose aux employeurs des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité relève du champ d'application des accords nationaux de la métallurgie fixé par accord national du 16 janvier 1979 modifié par avenant du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements et services annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé), les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention est le département de Saône-et-Loire.

Article 2. - Salariés visés.

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

Article 3. - Durée et dénonciation de la convention collective.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'ensemble des signataires patronaux (Chambres syndicales patronales et entreprises signataires à titre individuel). Toutefois, chacun des partenaires, pris individuellement, pourra, à tout moment, dénoncer la convention.

La dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, en tout état de cause, pendant une durée déterminée à fixer d'un commun accord entre les parties au moment de la dénonciation. Ce délai ne pourra, en aucun cas, être inférieur à un an.

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

Article 4. - Révision.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire, à l'initiative du demandeur, à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision de la présente convention collective, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. A l'issue des négociations, et de toute façon dans un délai maximum de trois mois, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision devient caduque et, de ce fait, le texte antérieur continue de s'appliquer.

En tout état de cause, lors de la réunion paritaire annuelle prévue par l'article L132-12 du Code du travail, il sera éventuellement décidé par les signataires de la présente convention de la date de réunion de mise à jour.

Article 5. - Avantages acquis.

La présente convention ne pourra être la cause de la réduction des avantages résultant des conventions particulières ou des avantages antérieurement acquis à titre individuel ou collectif.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

En aucun cas, elles ne pourront s'interpréter comme s'ajoutant obligatoirement aux avantages de même nature, déjà accordés dans certaines entreprises à la suite d'usages ou de conventions.

Article 6. - Différends collectifs ; commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Toutes les réclamations collectives, y compris celles relatives à l'interprétation des textes qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises, seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire instituée à l'alinéa suivant.

"La commission paritaire d'interprétation et de conciliation" comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives et signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre syndicale de la métallurgie de Saône-et-Loire.

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

Les deux membres des organisations syndicales, présents à la réunion de la Commission paritaire d'interprétation et de conciliation seront indemnisés dans les conditions prévues à l'article 10, alinéa 5 des dispositions communes de la présente convention.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre syndicale de la métallurgie de Saône-et-Loire.

La Commission, saisie par la partie la plus diligente, se réunit dans un délai de cinq jours ouvrés.

La Commission entend ensemble ou séparément les employeurs et les salariés en cause. Ces derniers pourront se présenter devant la Commission accompagnés d'un délégué du personnel de leur entreprise ou s'ils le préfèrent d'un salarié de leur choix.

La Commission se prononce dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs à partir de la date de réunion.

La Commission, en début de séance, désignera son président.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission, un procès-verbal 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, après seconde convocation pour une nouvelle réunion dans les huit jours suivants.

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 7. - Liberté d'opinion et liberté syndicale.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit, aussi bien pour chaque employeur que pour chaque salarié d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel institué en vertu des dispositions des articles L 411-1 et suivants du code du travail, ainsi que la pleine liberté aux syndicats de poursuivre leurs buts légitimes.

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

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

Si une des parties contractantes croit relever une violation du droit syndical ci-dessus défini, les deux parties s'emploieront à trouver, au cas litigieux, une solution juste et équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour la partie intéressée d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 8. - Droit syndical.

Tout syndicat, affilié à une organisation représentative sur le plan national, est considéré comme représentatif dans l'entreprise au regard du droit syndical.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L 412-1 et suivants, les articles R 412-1 et suivants et les articles D 412-1 et suivants du Code du travail.

La collecte des cotisations s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412-7 du Code du Travail, l'affichage syndical conformément aux dispositions de l'article L 412-8 et la mise à disposition d'un local syndical conformément à l'article L 412-9.

Des panneaux d'affichage, grillagés ou vitrés, de dimensions suffisantes, distincts pour chaque organisation syndicale seront réservés aux communications syndicales.

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

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront indiquer clairement les organisations émettrices.

L'affichage sera effectué avec communication simultanée à la direction qui pourra y faire opposition par tout moyen de droit à sa disposition si ces communication sortent du cadre ci-dessus.

Article 9. - Autorisation d'absence.

Sauf dans les cas exceptionnels où l'absence du salarié serait susceptible d'apporter une grave perturbation dans la marche de l'établissement, des autorisations d'absence, en principe non rémunérées, seront accordées après préavis d'au moins trois jours, sauf urgence, aux salariés appelés à assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces autorisations seront notifiées par écrit aux intéressés. Si le préavis a bien été respecté, l'autorisation sera réputée acquise.

Des autorisations semblables pourront également être accordées pour des missions d'étude de courte durée définies dans leur objet et leur durée.

En matière de formation économique sociale et syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des dispositions légales en vigueur et notamment des articles L. 451-1 et suivants et R. 451-1 et suivants du Code du travail.

En matière de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, les salariés bénéficieront également des dispositions légales en vigueur et notamment des articles L. 225-1 et suivants et R. 225-1 et suivants du Code du travail.

Aucune de ces absences ne viendra en déduction dans le calcul des congés payés ni dans celui de l'ancienneté. Elles seront considérées comme absences autorisées.

Article 10. - Commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra se faire représenter aux commissions paritaires d'employeurs et de salariés par dix de ses membres au maximum.

Le nombre de ces membres pourra être augmenté exceptionnellement à l'occasion d'une séance déterminée, après accord préalable pris auprès de l'organisation patronale.

Parmi ces représentants, huit salariés au maximum par organisation syndicale recevront leur salaire pour le temps perdu comme s'ils avaient travaillé.

Enfin la Chambre syndicale patronale participera aux frais de déplacement et, s'il y a lieu, aux frais de repas de cinq représentants par organisation syndicale de salariés dans les limites fixées annuellement lors d'une négociation annexe à la négociation annuelle sur les RAG et RMH et séparée de celle-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés s'oblige à communiquer à la Chambre Syndicale Patronale, dans un délai de 4 jours ouvrés avant la date de chaque réunion, la liste nominative des participants. Nul ne pourra être admis à participer à une commission paritaire si son nom ne figure pas sur cette liste sauf cas de force majeure ou résultant du fait de l'employeur.

Au début de chaque séance, des bulletins de présence seront établis pour l'ensemble des participants et les organisations syndicales désigneront, parmi ces derniers, respectivement les 8 et 5 bénéficiaires des dispositions prévues ci-dessus. La Chambre Syndicale Patronale s'oblige à informer les employeurs concernés par l'indemnisation de salaire de leurs obligations à cet égard.

Les représentants salariés eux-mêmes seront tenus, avec un délai d'au moins 24 heures avant la réunion, sauf cas de force majeure, de porter à la connaissance de leurs employeurs respectifs, 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.

La compensation de la perte de salaire ne sera pas due au représentant salarié qui ne respecte pas les dispositions ci-dessus.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 11. - Préparation des élections.

Les élections des représentants du personnel se déroulent conformément aux articles du Code du travail, et notamment les articles L. 421-1 à 426-1, R. 423-1 à 4 et R. 433-1 à 4.

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

Conformément à l'article L. 423-13 du Code du travail, la date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront arrêtées par accord préélectoral ou par l'employeur, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

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

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Pour le 1er comme pour le 2e tour, il sera présenté 2 listes : l'une pour les candidats titulaires, l'autre pour les candidats suppléants, avec bulletins et enveloppes d'une couleur commune à toutes les listes pour le scrutin des titulaires et d'une autre couleur commune à toutes les listes pour le scrutin des suppléants.

Article 12. - Bureau de vote.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement ou fraction d'établissement et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé des trois.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye ou un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13. - Organisation du vote.

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

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, pourront voter par correspondance.

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

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

Article 14. - Délégués du personnel.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L 421-1 et suivants, R 422-1 et suivants.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des taux de salaire et des classifications professionnelles, du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la

protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

- de saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont il est chargé d'assurer le contrôle : dans ses visites, l'inspecteur du travail peut se faire accompagner par le délégué compétent.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement, avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

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

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lorsqu'ils sont reçus par l'employeur. De son côté l'employeur peut se faire assister d'un collaborateur.

Le nombre de délégués est fixé par l'article R 423-1 du Code du Travail, où il est précisé que toute tranche ou fraction de tranche de 250 salariés au-delà d'un effectif de 1 000 salariés donne lieu à l'octroi d'un siège supplémentaire de délégué titulaire et de délégué suppléant.

Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'établissements pourront prévoir une augmentation du nombre des délégués ou maintenir le nombre fixé par des conventions particulières antérieures.

Les communications des délégués du personnel, sur les panneaux d'affichage, ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mandat.

Les délégués ne peuvent jouir de traitement de faveur, ni faire l'objet de mesures préjudiciables du fait de leurs fonctions.

En dehors des heures de délégation, chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués ne peuvent être déclassés, déplacés ou congédiés du fait de l'exercice normal de leur fonctions de délégués.

Article 15. - Comité d'entreprise.

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

Dans les entreprises où la référence relative au financement prévue par l'article L. 432-9 du Code du travail n'existe pas, la création et le financement des œuvres sociales feront l'objet de pourparlers entre l'employeur et les membres du comité d'entreprise.

Conformément à l'article L. 434-1 du Code du travail, le temps passé aux réunions officielles du comité est payé comme temps de travail aux membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise et aux représentants syndicaux au C.E. qui auront été désignés par les organisations syndicales reconnues comme représentatives de l'entreprise.

Le chef d'entreprise laisse aux membres titulaires et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au C.E. prévus à l'article L. 433-1 du Code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de

leur fonction dans la limite d'une durée qui, sauf circonstance exceptionnelle, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail (sans perte de rémunération).

Le temps passé aux réunions officielles du comité n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, pour les représentants syndicaux au C.E.

Lorsque ces réunions ont lieu ou se prolongent en dehors du temps de travail, les heures ainsi passées font, de préférence, l'objet d'un repos compensateur; sinon elles seront payées comme temps de travail.

Les représentants syndicaux assistent aux réunions officielles avec voix consultative.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un membre titulaire, les membres suppléants du comité d'entreprise qui assistent aux réunions officielles du comité ont voix consultative.

Si le comité d'entreprise décide, en réunion plénière, de charger de mission des salariés non membres titulaires du comité, l'indemnisation de leur perte de salaire sera imputée sur le budget propre du comité d'entreprise ou de l'œuvre sociale intéressée.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité ne peuvent jouir de traitement de faveur. En dehors des heures de délégation, chacun des membres du C.E. et des représentants syndicaux au C.E. continue à travailler dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi.

L'exercice de l'une ou l'autre de ces fonctions ne peut pas constituer une entrave à l'avancement et à l'amélioration des rémunérations; les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité ne peuvent être déclassés, déplacés ou congédiés du fait de l'exercice normal de leurs fonctions.

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise doit constituer obligatoirement une commission de la formation professionnelle et de l'emploi.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est constitué, au sein du comité d'entreprise, une commission d'information et d'aide au logement des salariés.

Le comité d'entreprise exerce les attributions qui lui sont dévolues en matière d'amélioration des conditions de travail, soit directement, soit par l'intermédiaire du C.H.S.C.T créé à cet effet."

Article 16. - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

Il sera créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), suivant les dispositions prévues par les articles L. 236-1 et suivants et R. 236-1 et suivants du Code du travail.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et la prévention et de proposer toute mesure utile en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Le C.H.S.C.T. sera également consulté lors d'innovations technologiques importantes, suivant les prescriptions de l'accord national du 12 juin 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies et notamment de son article 2.

Les autres dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont stipulées à l'article 32 des "dispositions communes" de la présente convention.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17. - Apprentissage.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis par les articles L. 115-1 à L. 119-5 et R. 116-1 à R. 119-79 du Code du travail, ainsi que par les décrets non codifiés s'y rapportant.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème de salaires des apprentis fera l'objet, s'il y a lieu, d'une circulaire de l'organisation patronale. Cette circulaire sera communiquée aux organisations syndicales signataires de la convention collective.

En tout état de cause, la rémunération des apprentis de moins de 18 ans, est portée à 30 % du SMIC.

Dans le cas exceptionnel où l'apprenti ne pourrait être embauché définitivement à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur devra favoriser le reclassement professionnel de l'intéressé et l'aider dans ses démarches.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu par un jeune déjà titulaire d'un diplôme et, dont le diplôme ou titre homologué est supérieur à celui du nouvel apprentissage qu'il exécute, la rémunération de l'intéressé dès les premiers mois d'apprentissage ne sera pas inférieure à 35% du SMIC; ce taux servira alors de base pour déterminer le taux minimal de la rémunération qui lui est due en fonction de la réglementation.

Lorsqu'un jeune effectuera un second contrat d'apprentissage, en vue d'obtenir une autre qualification sous contrat d'apprentissage, immédiatement consécutif au premier pour lequel il aura obtenu le diplôme requis, chez le même ou chez un nouvel employeur, son taux de rémunération de départ ne sera pas inférieur à celui qu'il avait obtenu en fin de contrat précédent, dans la limite supérieure de 60% du SMIC. Ce taux servira de base pour déterminer le taux minimal de la rémunération qui lui est due en fonction de la réglementation."

Article 18. - Formation en alternance.

Les entreprises de la métallurgie de Saône-et-Loire concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

La commission paritaire de l'emploi territoriale veillera au développement de la formation en alternance et spécialement à celui du contrat de qualification, dans le cadre de la procédure de validation des qualifications professionnelles mises en place par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie.

Article 19. - Formation et perfectionnement professionnels.

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L. 900-1 et suivants, L. 931-1 et suivants, R. 931-1 à 33 et les articles D. 910-1 et suivants du Code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels ; celle-ci est définie et aménagée par :

- d'une part l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels ;
- et d'autre part, également dans les industries des métaux, l'accord-cadre national du 10 mars 1983 sur l'application des dispositions relatives au congé individuel de formation (CIF), l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, et les accords nationaux du 31 mars 1993 et du 2 février 1994 relatifs à la formation professionnelle.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 20. - Embauchage.

Le personnel sera tenu informé des postes vacants.

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

En cas d'embauchage collectif pouvant influencer la marche générale de l'établissement, le comité d'établissement sera consulté sur les mesures envisagées.

En cas d'embauchage dans un établissement appartenant à une branche d'activité dont la situation économique difficile se traduit notamment par des difficultés de placement, l'employeur, entre candidats de capacité professionnelle égale, accordera la préférence aux candidats n'ayant pas d'autres sources de revenus notoires que leur salaire.

Dans les établissements dont la marche est sujette à fluctuations, il sera fait appel par priorité aux salariés pouvant répondre aux conditions des emplois offerts et qui bénéficient d'une priorité de réembauchage dans les conditions légales ou conventionnelles.

Dans les entreprises où certains emplois peuvent être tenus par des diminués physiques ou des handicapés, une priorité d'embauche, en conformité avec les dispositions légales, leur sera réservée.

L'examen médical d'embauche devra avoir lieu dans les conditions fixées par la loi, c'est-à-dire avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Dans le cas où le candidat à l'embauche ne commence pas immédiatement sa période d'essai, il devra, néanmoins, subir la visite médicale d'embauche. L'employeur veillera, dans la mesure du possible, à ce que la réponse à la candidature de l'intéressé, positive ou négative, soit faite dans un délai maximal de 15 jours après cette visite.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre, en double exemplaire et signée des deux parties, stipulant :

- la date d'embauche;
- l'emploi dans la classification ainsi que le coefficient hiérarchique quand ils existent;
- la rémunération minimale hiérarchique, garantie au dit emploi (base 39 heures);
- la rémunération réelle en fonction de l'horaire pratiqué;
- le lieu de travail;
- l'horaire de travail.

Ce document, dont chacune des parties conservera un exemplaire, pourra préciser en outre que le salarié embauché a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement mis à jour périodiquement en fonction des évolutions importantes de la réglementation.

Les contrats à durée déterminée sont régis par les dispositions légales et ainsi que par celles des accords interprofessionnels ou professionnels relatifs à ce type de contrat.

Article 21. - Classification.

La classification des personnels des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention figure dans le recueil d'accords et convention collective nationaux :

- pour les mensuels : reprise territoriale de l'ensemble des dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et complété.
- pour les ingénieurs et cadres : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée et complétée, dans la IVE partie du fascicule, aux articles 21 et 22.

Article 22. - Rémunérations garanties.

Ce sont les salaires au-dessous desquels aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe, ne pourra être rémunéré, compte tenu de sa classification. Les salaires minimaux garantis font l'objet de barèmes spécifiques ("mensuels", cadres, etc.) prévus par avenants à la présente convention.

Article 23. - Égalité professionnelle et égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même temps de travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions légales et réglementaires et notamment à celles des articles L. 123-1 à 7, R. 123-1, L. 140-2 et suivants et R. 140-1 et suivants du Code du travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue à l'article 6 des "dispositions communes" de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

L'employeur doit vérifier périodiquement la bonne application de ces dispositions.

Article 24. - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

Les jeunes salariés, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Hormis l'apprentissage et les contrats de formation en alternance, dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de formation en alternance, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

- à l'embauche	16 à 17 ans	17 à 18 ans
soit	10%	5%

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans l'établissement.

Les difficultés, qui naîtraient au sujet de l'application du présent article, seront soumises à la commission prévue à l'article 6 des "dispositions communes" de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les organisations signataires sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation à la vie professionnelle.

Article 25. - Absences.

Les absences de courte durée, dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit tels que: incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Tout salarié qui s'absente doit en faire connaître le motif au service compétent dans un délai de quatre

jours ouvrables, sauf impossibilité. Toute infraction à cette règle peut aboutir, après mise en demeure de reprendre le travail immédiatement ou de fournir une justification d'absence, à l'engagement de la procédure de licenciement avec, s'il y a lieu, versement des indemnités correspondantes.

Article 26. - Rupture du contrat de travail.

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par 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 et notamment des apports de l'article L. 122-14-2 du Code du travail résultant de la loi du 2 août 1989 pour la durée d'application de celle-ci, des clauses de l'accord national du 12 juin 1987 modifié et des clauses de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi.

Tout salarié recevra, au moment de son départ, un certificat de travail indiquant le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de son départ, la nature de l'emploi (comportant la classification) et, s'il y a lieu, celle des emplois successivement occupés.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 27. - Durée du travail.

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par des dispositions conventionnelles en vigueur dans les industries des métaux, et notamment des accords nationaux du 23 février 1982 modifié, du 17 juillet 1986 modifié et du 24 juin 1991, et par les dispositions légales, notamment par les articles L. 212-1 à 9, R. 212-1 à 14 et D. 212-1 à 17 du Code du travail.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée hebdomadaire minimale du travail mise en oeuvre par les accords nationaux.

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales et réglementaires.

Article 28. - Travail temporaire.

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions légales et réglementaires et, notamment, celles des articles L. 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, et principalement l'article L. 124-4-6 du Code du travail, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

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

Article 29. - Congés payés.

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi et aux dispositions des articles L. 223-1 et suivants du Code du Travail.

Lorsque l'entreprise ferme pour tout ou partie de la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le 31 janvier au plus tard à la connaissance du personnel, après consultation du comité d'établissement.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période du roulement des congés doit être fixée également le 31 janvier au plus tard : la date des congés de chaque salarié sera arrêtée au moins trois mois avant le premier jour de congé de l'intéressé.

Article 30. - Travail des femmes.

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

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

Toutefois, lorsqu'il n'existe pas d'installations de douches distinctes, des dispositions seront prises pour que ces installations soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Les entreprises prendront toutes dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3e mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

Les visites prénatales, pendant le temps de travail, seront payées comme temps de travail effectif, sur présentation d'un justificatif.

A partir du 3e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel. Cette clause ne peut, en aucune manière, servir au départ anticipé.

En application des articles L. 224-1 à 5 du Code du travail, les mères, allaitant leur enfant, disposent, pendant une année à compter du jour de la naissance, d'une heure par jour durant les heures de travail.

Les dispositions particulières aux salariés en état de grossesse sont régies par les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L. 122-25.1 du Code du travail. En particulier, en cas de changement d'affectation le salaire de l'intéressée est maintenu suivant les conditions prévues par cet article.

Le travail de nuit des femmes est soumis aux dispositions des articles L. 213-1 et suivants du Code du travail.

Article 31. - Personnes handicapées.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par les lois et codifiées aux articles L. 323-9 à 35 et R. 323-32 à R. 323-119 du Code du travail.

Conformément à l'article 13 ter de l'avenant "Mensuels", l'employeur peut déroger à l'application de la rémunération annuelle garantie, pour les salariés que leur aptitude physique met dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi, après contrôle de l'administration concernée.

L'employeur doit préciser par écrit, à ces salariés, qu'il entend mettre en oeuvre cette disposition.

La rémunération des salariés visés au précédent alinéa ne pourra en aucun cas être inférieure à la rémunération annuelle garantie de leur catégorie diminuée de 10 %, hors complément versé par l'administration concernée.

SÉCURITÉ, HYGIÈNE

Article 32. - Hygiène et sécurité.

Conformément aux dispositions des articles L. 232-1 et suivants et L. 233-1 et suivants du Code du travail, les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail ainsi que celles relatives à l'amélioration des conditions de travail.

Si la rémunération individuelle, fixée par le contrat de travail, tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que les majorations de salaire ou indemnités ne sont pas par elles-mêmes la solution pouvant résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires et lavabos.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur et notamment dans les établissements où sont effectués les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêtés ministériels non codifiés.

Les sanitaires seront installés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec le C.H.S.C.T. ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les appareils de protection individuels seront en nombre suffisant et en parfait état. Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Les employeurs seront attentifs à l'application des dispositions légales relatives à la formation à la sécurité et, tout particulièrement, à l'application des articles du Code du travail R. 231-32 à R. 231-45.

En application de l'article L. 231-9 du Code du travail, si un représentant du personnel au sein du C.H.S.C.T., constate qu'il existe une cause de danger imminent, il en avise immédiatement le chef d'établissement ou le chef de service intéressé ou s'il existe, l'agent chargé des questions de sécurité et il consigne cet avis sur le registre des procès-verbaux et des rapports du comité.

Les missions, incombant au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont définies par les articles L. 236-2 et suivants du Code du travail.

Les services médicaux du travail seront organisés et fonctionneront conformément aux articles L. 241-1 et suivants, et R. 241-1 à R. 241-58 du Code du travail.

Les salariés sont tenus de répondre aux convocations du service médical.

Les salariés, occupés à des travaux dangereux ou insalubres, feront l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Cette surveillance médicale spéciale s'adresse également aux femmes enceintes, aux jeunes salariés et aux apprentis.

Les salariés, travaillant en continu ou en semi-continu, bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Après toute absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité et après une absence de plus de 3 semaines dues à une maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées, le salarié devra subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la législation en vigueur.

Les employeurs s'astreignent naturellement à respecter les prescriptions et contre-indications médicales formulées par le médecin du travail.

Des accords d'établissement détermineront les conditions de travail et éventuellement de repos pour les travaux pénibles ou dangereux.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 33. - Dépôt de la convention.

La présente convention, établie suivant les dispositions des articles L. 132-1 et suivants et L. 133-1 et suivants du Code du travail, sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Saône-et-Loire conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, et aux greffes des conseils de prud'hommes du département.

Article 34. - Date d'application.

La présente rédaction des dispositions communes annule et remplace les dispositions communes du 29 avril 1980 de la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire à compter du 15 décembre 1989.

Cette convention collective ne remet pas en cause les accords d'entreprise plus avantageux.

Fait à Chalon-sur-Saône,
le 23 octobre 1989.

AVENANT - "MENSUELS"

SOMMAIRE

Articles		Pages
APPLICATION		
Art. 1er.	- Champ d'application	21
CONTRAT DE TRAVAIL		
Art. 2.	- Essai professionnel	21
Art. 3.	- Période d'essai	21
Art. 4.	- Modification du contrat	21
Art. 5.	- Promotion	22
Art. 6.	- Changement de résidence	22
EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL		
Art. 7.	- Ancienneté dans l'entreprise	23
Art. 8.	- Intérim	23
Art. 9.	- Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel	23
Art. 10.	- Jours fériés	23
Art. 11.	- Déplacements	23
Art. 12.	- Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques	23
RÉMUNÉRATIONS		
Art. 13.	- Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques	24
Art. 13 bis	- Fixation territoriale de garanties de rémunération effective	24
Art. 13 ter	- Salariés bénéficiaires d'une garantie territoriale de rémunération effective	24
Art. 13 quater	- Application des garanties territoriales de rémunération effective	24-25
Art. 13 quinquies	- Rémunérations annuelles garanties (R.A.G.)	25
Art. 14.	- Rémunération - Temps - Rendement	25
Art. 15.	- Paiement au mois	26
Art. 16.	- Prime d'ancienneté	26
Art. 17.	- Majoration pour heures supplémentaires	26-27
Art. 18.	- Personnel de gardiennage et de surveillance : équivalences - heures supplémentaires	27
Art. 19.	- Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel	27
Art. 20.	- Majoration d'inconfort pour travail habituel de nuit	27
Art. 21.	- Postes continus	27
Art. 22.	- Indemnité de panier	27
Art. 23.	- Bulletin de paie	28
Art. 24.	- Communication des éléments du salaire	28
CONGÉS ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL		
Art. 25.	- Congés annuels payés	29
Art. 26.	- Complément annuel de rémunération versé à l'occasion des congés	29-30
Art. 27.	- Congés pour événements de famille	30
Art. 28.	- Indemnisation des absences pour maladie ou accident	30-31
Art. 29.	- Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	31
Art. 30.	- Congés de maternité	31-32
Art. 31.	- Congé parental d'éducation	32
Art. 32.	- Service national	32
Art. 33.	- Périodes d'exercice militaire	33
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL		
Art. 34.	- Rupture du contrat de travail	34
Art. 35.	- Indemnité de licenciement	34-35
Art. 36.	- Retraite : indemnité de retraite	35

AVENANT "MENSUELS"

APPLICATION

Article Premier. - Champ d'application.

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

A défaut de précision contraire, dans les articles du présent avenant sont désignés sous le vocable "mensuels" tous les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise de droit commun ; le statut spécifique d'une part des jeunes, soit en apprentissage, soit sous contrat de formation en alternance, et d'autre part de certaines catégories de chômeurs de longue durée bénéficiaires de contrats en alternance, les exclue de cette désignation.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2. - Essai professionnel.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, lorsqu'il excède une heure, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, est payé au salaire minimum du mensuel de même catégorie fixé par le barème de l'entreprise, s'il existe, ou à défaut, au montant de la R.M.H., au même échelon, garantie par la présente convention.

Article 3. - Période d'essai.

La durée de la période d'essai, pour les mensuels, est la suivante :

- pour un emploi classé au niveau V : 3 mois
- pour un emploi classé au niveau IV : 2 mois
- pour un emploi classé aux niveaux III et II : 1 mois

Elle sera de deux semaines pour les mensuels du niveau I et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toute facilité sera accordée au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 4. - Modification du contrat de travail.

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification portant sur une clause substantielle du contrat de travail ne serait pas acceptée par l'intéressé, son refus entraînera la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'application de la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants d'une part et L. 321-1 et suivants d'autre part et par voie de conséquence le paiement par l'employeur des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec, s'il y a lieu, dispense d'exécution du préavis.

Article 5. - Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi : à cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

Avant promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration obligatoire de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Dans le cas de promotion effective, l'employeur notifiera par lettre à l'intéressé son nouvel emploi dans la classification, la rémunération minimale hiérarchique, sa rémunération réelle, le lieu et l'horaire de travail."

Article 6. - Changement de résidence.

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront calculés soit sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux, soit sur justification des frais réellement engagés selon accord spécial préalable entre les parties.

Pendant le temps nécessaire au déménagement dont la durée sera arrêtée d'un commun accord entre le mensuel et l'employeur, l'intéressé ne devra subir aucune perte de salaire.

Le refus valablement motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif de congédiement, sauf impossibilité de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle. Dans cette impossibilité, le contrat sera rompu et les indemnités prévues en cas de licenciement individuel seront dues, avec dispense d'exécution du préavis éventuellement.

En cas de licenciement non provoqué par faute grave, les frais de rapatriement seront pris en charge par l'employeur et devront être précisés lors de la mutation.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7. - Ancienneté dans l'entreprise.

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

Article 8. - Intérim.

Tout mensuel, assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois, recevra, à partir du deuxième mois, une indemnité mensuelle égale à la différence entre la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim sans que sa rémunération totale puisse pour autant être supérieure à celle que percevait le mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où cet intérim ne serait pas assuré par une seule personne, les mensuels, assurant un travail ou une responsabilité supplémentaire, recevront une indemnité mensuelle.

Article 9. - Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel.

Dans le cas d'une interruption de travail dont le mensuel n'est pas responsable (arrêt de courant, attente de pièce ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), le temps pendant lequel le mensuel sera gardé à l'atelier sera payé au taux du salaire minimum hiérarchique de sa catégorie.

Si, pendant le temps d'arrêt, d'autres travaux sont demandés au mensuel, une prime s'ajoutera au salaire minimum hiérarchique de sa catégorie en vue de donner à l'intéressé un salaire correspondant au travail effectué. S'il s'agit de travaux au rendement, le mensuel bénéficiera du salaire correspondant à ces travaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour l'employeur de renvoyer le personnel si l'arrêt doit se prolonger. Dans ce cas, il sera alloué au mensuel, outre les salaires définis ci-dessus correspondant au temps de présence, une indemnité égale à une heure payée au taux de son salaire réel. Sauf impossibilité, et dans les cas répondant aux prescriptions de l'article L 212-2-2, le temps perdu sera récupéré après consultation du comité d'établissement et démarches habituelles auprès de l'inspecteur du travail.

Article 10. - Jours fériés.

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

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

Article 11. - Déplacements.

Les conditions de déplacement des mensuels, occupant des emplois non sédentaires, seront réglées conformément aux dispositions, prévues par l'accord collectif national du 26 février 1976 relatif à ce sujet, qui leur sont applicables.

Article 12. - Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques.

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables sont fixés territorialement par les dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et complété.

RÉMUNÉRATIONS

Article 13 : Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la Classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective : elles seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les R.M.H. sont égales au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique considéré.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations, de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Article 13 bis : Fixation territoriale de garanties de rémunération effective

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par cette convention collective et qui peuvent déjà exister sous la dénomination de taux effectifs garantis, de salaires effectifs garantis, de rémunérations garanties, etc.....

Ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître, dès le coefficient 140, le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Article 13 ter : Salariés bénéficiaires d'une garantie territoriale de rémunération effective

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans, ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite, bénéficieront de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, pour les clauses conventionnelles territoriales relatives à l'application des barèmes territoriaux de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

Article 13 quater : Application des garanties territoriales de rémunération effective

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légales du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales de rémunération effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants si sa prise en compte n'a pas déjà été stipulée par accord collectif territorial applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective territoriale des industries métallurgiques :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

Article 13 quinquies : Rémunérations annuelles garanties (R.A.G.)

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale de la Métallurgie de Saône et Loire, sont instituées des Rémunérations Annuelles Garanties (R.A.G.) correspondant aux coefficients de classification découlant de l'accord National du 21 juillet 1975 modifié.

La rémunération annuelle garantie détermine la rémunération annuelle brute au dessous de laquelle aucun(e) mensuel(le) adulte travaillant normalement ne pourra être rémunéré(e), réserve faite des dispositions particulières de la Convention Collective Territoriale prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de Mensuels c'est à dire l'article 24 des "Dispositions Communes".

Les rémunérations annuelles garanties sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif correspondant à l'horaire légal . Les montants indiqués doivent donc être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté
- majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère bénévole,
- complément de rémunération éventuellement dû au titre de la R.A.G. de l'année antérieure.

Seront exclues de l'assiette de vérification :

- les montants perçus au titre de la législation sur l'intéressement ou la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituent des remboursements de frais et ne supportent pas à ce titre des cotisations de Sécurité Sociale."

Article 14. - Rémunération - Temps - Rendement.

Les mensuels peuvent être rémunérés au temps ou au rendement.

La rémunération au temps est celle dans laquelle il n'est pas fait référence à une production quantitativement déterminée. La rémunération est donc fonction du temps passé au travail.

La rémunération au rendement est celle qui se trouve, en tout ou partie, fonction soit du nombre de pièces exécutées, soit d'un rapport entre le temps d'exécution et le temps alloué.

Les tarifs des travaux, exécutés au rendement, devront être calculés de façon à assurer au mensuel d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum de sa catégorie.

Le mensuel, travaillant au rendement, bénéficie de la garantie correspondant au salaire minimum de sa catégorie pendant une période considérée comme normale dans l'atelier pour permettre son adaptation à un travail nouveau.

Après mise au point d'une fabrication, il ne pourra être procédé à une révision des tarifs au rendement qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication.

Cependant, une révision peut être rendue nécessaire à la suite d'une erreur soit de calcul, soit de chronométrage ou d'une modification très sensible dans l'importance des séries de pièces à exécuter. Dans ces cas, les intéressés seront informés au préalable des causes de la modification. Lorsqu'il s'agira d'une modification intéressant un groupe de salariés, cette information préalable sera faite au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour tous les travaux au rendement, le mensuel, avant la mise en route, devra avoir connaissance des indications lui permettant de calculer son salaire pour une production déterminée sous réserve de l'application du L. 231-3-1 dernier alinéa du Code du travail.

Article 15. - Paiement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 39 heures hebdomadaires, les majorations afférentes à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations. Dans ce dernier cas, l'horaire correspondant au forfait doit être précisé.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

Article 16. - Prime d'ancienneté.

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

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

3 %	après 3 ans d'ancienneté
4 %	après 4 ans d'ancienneté
5 %	après 5 ans d'ancienneté
6 %	après 6 ans d'ancienneté
7 %	après 7 ans d'ancienneté
8 %	après 8 ans d'ancienneté
9 %	après 9 ans d'ancienneté
10 %	après 10 ans d'ancienneté
11 %	après 11 ans d'ancienneté
12 %	après 12 ans d'ancienneté
13 %	après 13 ans d'ancienneté
14 %	après 14 ans d'ancienneté
15 %	après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 17. - Majoration pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, définies par application des articles L. 212-1 et suivants, et R. 212-1 et suivants du Code du travail, au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de trente-neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;

- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Pour les droits au repos compensateur, il sera tenu compte des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5.1, L. 212-8 et suivants, et D. 212-5 et suivants du Code du travail et de celles des accords nationaux du 23 février 1982 modifié, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991.

Article 18. - Personnel de gardiennage et de surveillance - Équivalences - Heures supplémentaires.

L'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie fixe l'application des horaires d'équivalence en ce qui concerne le décompte des heures supplémentaires, pour ce personnel.

Cet accord est joint en annexe.

Article 19. - Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel les dimanches et jours fériés et pour travail exceptionnel de nuit.

Les heures effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ces jours-là, donneront lieu à une majoration de 25 % du salaire horaire.

Les heures effectuées exceptionnellement la nuit entre 22 heures et 6 heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à une majoration de 15% du salaire horaire. Sont considérés comme travaux exceptionnels de nuit ceux qui sont exécutés exceptionnellement et temporairement afin de faire face à un surcroît de travail.

Ces majorations s'ajouteront aux majorations dues pour heures supplémentaires. Les majorations supérieures actuellement appliquées restent acquises.

En cas de rappel exceptionnel de jour d'un mensuel en dehors des heures habituelles de travail, une indemnisation de rappel, égale à 2 heures de son salaire réel, lui sera payée. De nuit, ces 2 heures seront majorées de 15 %.

Article 20. - Majoration d'inconfort pour travail habituel de nuit.

Lorsque le travail, organisé par équipes successives avec rotation des postes, comporte habituellement un temps de travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées pendant le poste de nuit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 10 % du taux réel de l'intéressé s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "prime d'équipe", soit sous toute autre forme, à l'exclusion de l'indemnité de panier définie à l'article 22 du présent avenant.

Article 21. - Postes continus.

Il est accordé au mensuel travaillant par poste continu ou en équipes alternées un arrêt de vingt minutes payé au taux de son salaire moyen sauf dans le cas où la nature des travaux permet d'avoir un arrêt équivalent sans qu'il y ait perte de production en qualité et en quantité.

Article 22. - Indemnité de panier.

Le mensuel travaillant en équipe et effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures du matin bénéficiera d'une prime dite indemnité de panier.

Auront droit à cette prime les mensuels occupés à des travaux de fabrication ou d'entretien. Pourront en être exclus ceux employés dans des postes de garde, d'attente ou de surveillance ne comportant que peu ou pas de dépense physique.

L'avenant relatif à la valeur du point dans la métallurgie de Saône-et-Loire fixera le montant de cette prime.

Article 23. - Bulletin de paie.

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant, de façon nette, les mentions prescrites par la loi et précisant :

- la raison sociale et l'adresse de l'entreprise ou le nom et l'adresse de l'employeur;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET et code APE) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable au salarié ;
- les noms et prénoms de l'intéressé ;
- sa qualification professionnelle, sa classification et le coefficient correspondant ;
- le salaire mensuel base hebdomadaire 39 heures ou base forfaitaire retenue ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comporte une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- le montant de la rémunération brute;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- la nature et le montant de la rémunération nette ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondant, lorsqu'une période de congé est comprise dans la période de paie considérée ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales versées aux régimes complémentaires de retraite et de prévoyance ;
- la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises à cotisations ;
- la mention de la CSG ;
- la remise forfaitaire correspondante.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paie.

Article 24. - Communication des éléments de salaire.

En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

Il pourra demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

CONGÉS ET SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25. - Congés annuels payés.

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de cinq semaines soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée du congé, seront considérées comme périodes de travail effectif, en complément aux dispositions de l'article L. 223-4 du Code du Travail, les absences autorisées, objet de l'article 9 des "dispositions communes", les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé ainsi que les absences pour maladie dans la limite d'une durée totale de deux mois.

Doivent être considérés comme jours non ouvrables et, par conséquent, ne comptant pas dans les jours de congés payés dus aux salariés, les jours consacrés au repos dominical légal ainsi que les jours fériés. Si, pendant le congé, un jour férié tombe un jour ouvrable, le congé sera prolongé d'un jour.

Par contre, sont considérés comme jours ouvrables, entrant dans les jours de congés payés, ceux qui ne figurent pas dans ces deux catégories et, notamment, la journée habituellement chômée lorsque l'horaire de travail est réparti sur cinq jours.

A la durée de congé ainsi fixée s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans et 4 jours après 30 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

Lorsque les congés payés sont donnés par fermeture de l'entreprise, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé payé d'une durée inférieure à celle de la fermeture à des travaux de fabrication, d'entretien ou d'aménagement pendant la période suivant leur congé.

Les intéressés qui ne pourront être ainsi occupés auront droit, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, aux indemnités de chômage partiel.

Dans le cas de fractionnement des congés, celui-ci sera effectué en application des dispositions légales et, en particulier, de l'article L. 223-8 du Code du travail.

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

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et de la durée du travail effectif de l'établissement ou de la partie d'établissement à laquelle il appartient.

En cas de départ de l'établissement donnant lieu au paiement d'une indemnité compensatrice de congés le calcul de cette indemnité sera fait d'après les dispositions des articles L. 223-11 et suivants du Code du travail.

Pour faciliter l'exercice de leurs droits à congés payés aux mensuels dont la famille (conjoint et enfants) réside d'une manière permanente hors de la France métropolitaine, il pourra leur être accordé, tous les deux ans quelques semaines de congés supplémentaires non rémunérés. Dans ce cas, il leur sera remis, au moment de leur départ en congé, une attestation garantissant leur emploi si leur retour a lieu dans le délai convenu.

Les avantages particuliers, résultant du présent article, s'imputeront sur toutes les dispositions équivalentes ou plus avantageuses appliquées dans les entreprises quelle qu'en soit l'origine ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions nouvelles qui résulteraient ultérieurement de textes légaux, réglementaires ou contractuels.

Article 26. - Complément annuel de rémunération versé à l'occasion des congés.

Pour tenir compte des besoins particuliers des mensuels à l'occasion de la prise effective de leur congé payé, les intéressés auront droit à un complément annuel de rémunération qui sera versé lors du départ pour leur congé principal.

Le montant de complément sera fixé par accord annexé à la présente convention.

L'ancienneté, requise pour bénéficier de ce complément, est de un an au 1er juin de l'année en cours ; elle sera réduite à 6 mois, pour les jeunes mensuels lors de leur premier emploi.

Pour ces jeunes mensuels ayant moins d'un an d'ancienneté, le complément sera calculé au prorata du droit au congé.

Pour les mensuels qui, dans la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai, auraient eu des jours d'absence, le complément contractuel ci-dessus subira, de ce fait une réduction proportionnelle à la durée de celles de ces absences qui affectent la durée du congé légal.

S'il existe, dans l'entreprise, des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et quelle qu'en soit la périodicité, ont le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction - ou s'imputeront à due concurrence - du complément annuel visé aux précédents alinéas.

Article 27. - Congés pour événements de famille et présélection militaire.

Il est accordé, sur justification, au mensuel un congé payé exceptionnel à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : une semaine de date à date ;
- mariage d'un enfant du salarié : un jour ;
- décès du conjoint, du concubin civilement reconnu, ou d'un enfant du salarié : trois jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : deux jours ;
- décès des parents du conjoint ou des parents du concubin du salarié : deux jours ;
- décès des gendres, brus, frères, soeurs, beaux-frères, belles-soeurs, grands-parents du salarié : un jour ;
- décès des petits-enfants du salarié: un jour ;
- présélection militaire: durée réelle dans la limite de trois jours ;
- congé de naissance ou d'adoption: trois jours.

Le paiement de ces jours de congé sera effectué sur la base du salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Pour le mariage d'un enfant, ce jour de congé se prend le jour de l'événement, la veille ou le lendemain.

Pour les décès, ces jours de congé se prennent entre la date du décès et le lendemain des funérailles; exceptionnellement, pour ces derniers, un report de date pourra être envisagé avec l'accord de l'employeur, sans obligation de dérogation à la règle ci-dessus.

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

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

Dans tous les cas ci-dessus, les intéressés auront la possibilité de bénéficier, en plus des congés indiqués, d'un congé supplémentaire non payé en accord avec l'employeur.

Article 28. - Indemnisation des absences pour maladie ou accident.

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions, objet de l'alinéa ci-après, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Économique Européenne.

La rémunération, qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, lui sera maintenue sur les bases suivantes :

- de 1 an à 5 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 à plein tarif + 1 mois 1/2 à 75 % ;
- de 5 ans à 10 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif + 2 mois à 75 % ;
- de 10 ans à 15 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif + 3 mois à 75 % ;
- de 15 ans à 25 ans d'ancienneté : 4 mois à plein tarif + 4 mois à 75 % ;
- de 25 ans à 35 ans d'ancienneté : 5 mois à plein tarif + 5 mois à 75 % ;
- au-delà de 35 ans d'ancienneté : 6 mois à plein tarif + 6 mois à 75 % .

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité sociale, ou des caisses complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

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

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

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

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile (1er janvier au 31 décembre) la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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

Article 29. - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées, sauf cas de force majeure, par l'intéressé dans les quatre jours, ne constituent pas, pendant six mois, une rupture du contrat de travail.

Le délai de six mois, au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence, sous réserve de l'application de la procédure édictée par la loi du 13 juillet 1973, est porté à :

- huit mois pour les mensuels ayant plus de cinq ans d'ancienneté;
- dix mois pour les mensuels ayant plus de dix ans d'ancienneté.

D'autre part, le contrat se trouvera également rompu si, avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé: dans ce cas, l'employeur devra aviser l'intéressé. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié, dont le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, une indemnité égale à l'indemnité de préavis et, s'il y a droit, à l'indemnité de congédiement dont il aurait bénéficié en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage. Cette disposition ne peut, toutefois, faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certains salariés.

Si le remplacement effectif du mensuel, absent pour maladie ou accident, s'impose avant la fin de la période d'indemnisation, celui-ci percevra, néanmoins, pendant son incapacité, des indemnités équivalentes aux indemnités prévues à l'article 28.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

Article 30. - Congés de maternité.

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales et notamment les articles L. 122-25 à L. 122-30, L. 224-1 et suivants, R. 122-9 à 11, R. 224-1, R. 234-4, R. 262-7 et D. 223-5 du Code du travail.

L'intéressée, absente pour congé de maternité survenant après un an de présence dans l'entreprise, a droit au maintien de ses appointements pendant 6 semaines avant et 10 semaines après son accouchement sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels l'employeur participe mais pour la seule quotité correspondant aux versements de celui-ci.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement pendant l'absence de l'intéressé, y compris la rémunération des heures supplémentaires, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si l'intéressée est déjà indemnisée pour maladie ou accident lorsque survient la date à laquelle aurait commencé son congé de maternité, l'indemnisation prévue au présent article se substitue, pour la période à laquelle elle correspond, à celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu à l'article 28.

Si l'intéressée est absente pour maladie ou accident à l'issue de son congé maternité, ses droits à indemnisation, au titre de la maladie, s'appliquent au début de la semaine suivant ledit congé sur justificatif.

Les périodes de repos des femmes en couches, dans les limites fixées par les articles du Code du travail énumérés au 1er alinéa ci-dessus, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés annuels, ainsi que pour le calcul annuel de l'intéressement et de la participation.

Article 31. - Congé parental d'éducation.

Un congé parental d'éducation de un an et pouvant se prolonger jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant, pourra être accordé aux salariés dans les conditions prévues par les articles L. 122-28 et L. 122-28-1 à 7.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur et sous réserve de l'application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique. Il en sera de même, à l'issue du congé parental d'éducation si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 32. - Service national.

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture de contrat. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, s'il y a droit, l'indemnité de licenciement et il bénéficiera de la priorité de réembauchage prévue par la loi.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, s'il y a droit, l'indemnité de licenciement.

Article 33. - Périodes d'exercice militaire.

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

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 34. - Rupture du contrat de travail.

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, sera de, pour les mensuels occupant un emploi classé:

- au niveau I, et au niveau II : deux semaines ;
- au niveau III : un mois ;
- au niveau IV : deux mois ;
- au niveau V : trois mois.

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis, devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai et en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Pendant la période de préavis, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi, pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de deux semaines ;
- 50 heures par mois de préavis à raison de 2 heures par jour, si le préavis est au moins d'un mois.

Le choix des heures d'absence sera laissé alternativement au gré de l'employeur ou à celui du mensuel qui devront prévenir l'autre partie au moins 24 heures à l'avance de l'heure de l'absence. Les heures d'absence pourront être bloquées en tout ou partie, d'accord entre l'employeur et le mensuel. A défaut d'accord, le mensuel pourra bloquer, à son gré, mois par mois, la moitié de ce qu'il en resterait.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements. Si le départ est le fait du mensuel, les absences pour recherche d'emploi ne seront pas obligatoirement rémunérées.

Le mensuel, ayant trouvé un emploi, ne peut se prévaloir des dispositions des trois alinéas précédents à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 35. - Indemnité de licenciement.

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, ou lorsque la rupture résulte de la force majeure, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise;
- pour les mensuels ayant plus de quinze années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5e de mois) un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans, soit au total 3/10e de mois.

Dans le cadre des dispositions prévues par l'article 31 de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, ces majorations de 10, 15 et 20% seront toutes portées à 20% pour les salariés âgés de 50 à 65 ans licenciés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique collectif, sauf pour ceux dont la rupture de contrat s'effectue dans l'une des quatre situations suivantes :

- soit, acceptation d'un reclassement à l'aide de l'employeur ;
- soit pour le salarié remplissant les conditions d'âge, l'assurance de la prise en charge par les ASSEDIC au titre du règlement de droit commun puis des dispositions de l'article 20 de ce règlement ;

- soit dans le cadre d'une prise en charge par le F.N.E., la C.G.P.M.S. ou toute autre convention de protection sociale ;
- soit pour le salarié ayant déjà acquis la totalité de ses droits à la pension de vieillesse au taux plein lors de la rupture du contrat.

Lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté, prise à l'époque en considération, sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

En tout état de cause, l'intéressé ne pourra percevoir une indemnité de licenciement inférieure à celle résultant du calcul prévu par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation (indemnité égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois au delà de 10 ans d'ancienneté, calculée soit sur le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois ou le tiers de la rémunération brute des trois derniers mois).

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que : rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum. Cependant, les intéressés devront percevoir, au moment de leur départ, une première indemnité au moins égale à l'indemnité légale de congédiement.

Article 36. - Retraite : indemnités de retraite.

1. Régime général

Le départ volontaire d'un mensuel, âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse au sens indiqué par le Code de la Sécurité sociale, ne constitue pas une simple démission mais un départ à la retraite.

De même, la mise à la retraite par son employeur d'un mensuel âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens indiqué par le Code de la Sécurité Sociale, ne constitue pas un licenciement mais une mise à la retraite.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront, dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, respecter un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévu pour le licenciement.

Dans les cas prévus aux alinéas 1 et 2 du présent article, le mensuel recevra une indemnité de retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- de 2 à 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année d'ancienneté ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2
- après 35 ans d'ancienneté : 4 mois
- après 40 ans d'ancienneté : 4 mois 1/2.

Le montant des indemnités ci-dessus, en cas de mise à la retraite par l'employeur, ne pourra être inférieur à l'indemnité légale de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre.

Pour le calcul de l'ancienneté, il ne sera pas tenu compte de la présence du mensuel dans l'entreprise au-delà de son 65^e anniversaire.

L'assiette de calcul de l'indemnité de retraite sera la même que celle de l'indemnité de licenciement. Toutefois, le salaire moyen pris en considération ne pourra être inférieur au salaire de base majoré de la prime d'ancienneté.

Note :Voir les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 37. - Date d'application.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant "mensuels" du 29 avril 1980 inséré dans la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire à la même date; le présent avenant est applicable à compter du 15 décembre 1989.

Conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail, il sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi et aux greffes des Conseils de prud'hommes du département.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 23 octobre 1989