

TABLE RECAPITULATIVE DES ARTICLES

Dispositions Générales

	N° de l'Article
Champ d'application professionnel et territorial.....	1
Salariés visés.....	2
Durée et dénonciation de la Convention Collective.....	3
Révision.....	4
Différends collectifs - Conciliation.....	5
Avantages acquis.....	6
Liberté d'opinion et droit syndical	
Liberté d'opinion et liberté syndicale.....	7
Droit syndical.....	8
Commissions paritaires.....	9
Autorisation d'absence.....	10
Comité d'Entreprise.....	11
Délégués du personnel.....	12
Préparation des élections.....	13
Bureau de vote.....	14
Organisation du vote.....	15
Contrat de travail	
Embauchage.....	16
Classification.....	17
Apprentissage.....	18
Formation et perfectionnement professionnels.....	19
Salaires minimaux garantis.....	20
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	21
Jeunes salariés au-dessous de 18 ans.....	22-1
Personnes handicapées.....	22-2
Durée du travail.....	23
Travail temporaire.....	24
Congés payés.....	25
Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes.....	26
Maternité.....	27
Congés de maternité : Indemnisation	
Congés pour soigner un enfant gravement malade.....	28
Congé parental d'éducation.....	29
Mécanographes et assimilés.....	30
Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.....	31
Rupture du contrat de travail	
Délai-congé - Indemnité de licenciement.....	32
Licenciements individuels.....	33
Licenciements collectifs.....	34
Problèmes généraux de l'emploi.....	35
Interprétation.....	36

Dispositions Particulières

Champ d'application.....	37
Contrat de travail	
Essai professionnel.....	38
Période d'essai.....	39
Embauchage.....	40
Promotion.....	41
Changement de résidence.....	42

Exécution du contrat

Ancienneté dans l'entreprise.....	43
Affectations temporaires.....	44
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié.....	45
Jours fériés.....	46
Déplacements.....	47

Rémunération

Salaires minimaux garantis.....	48
Paiement au mois.....	49
Rémunération du travail au rendement.....	50
Prime d'ancienneté.....	51
Durée du travail et majorations pour heures supplémentaires.....	52
Travail des dimanches, des jours fériés, de nuit.....	53
Indemnités d'emploi pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.....	54
Indemnité de panier.....	55
Equipes successives.....	56
Bulletin de paye.....	57

Congés et suspension de contrat

Congés annuels payés.....	58
Congés exceptionnels pour événements familiaux.....	59
Absence.....	60-1
Maladie - Accident.....	60-2
Service national.....	61

Rupture du contrat

Préavis.....	62
Indemnités de licenciement.....	63
Départ à la retraite.....	64
Clause de non concurrence.....	65
Dépôt de la convention.....	66
Date d'application.....	67

Avenant relatif à certaines catégories de mensuels

Champ d'application.....	1
Personnel visé.....	2
Engagement.....	3
Examens psycho-sociologiques.....	4
Promotion.....	5
Emploi et perfectionnement.....	6
Mutation professionnelle.....	7
Rémunération.....	8
Rappel en cours de congés payés.....	9
Secret professionnel - Clause de non concurrence.....	10
Indemnité minimale de licenciement.....	11
Reclassement.....	12

Préambule

L'objet de la présente convention collective est de réaliser conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des Industries Métallurgiques Mécaniques Electriques et Connexes de l'Yonne.

Entrent dans le champ d'application professionnel de la Convention, les établissements dont l'activité relève du champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (Accord National du 16 janvier 1979 modifié par avenant du 13 Septembre 83) reproduits en annexe.

Article 2 - Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article premier même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, de la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Les cadres, les voyageurs, représentants et placiers pourront se prévaloir des dispositions générales figurant dans la présente convention, dans le cadre des dispositions législatives et contractuelles les concernant.

Article 3 - Durée et dénonciation de la convention collective

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature, et se poursuivra ensuite par tacite reconduction.

La convention pourra être dénoncée, soit à la fin de la première période annuelle soit ensuite, à toute époque et dans les deux cas moyennant un préavis de deux mois adressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la partie qui dénoncera la convention devra joindre à la lettre de dénonciation 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 collective destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective. (article L 132-8 du Code du Travail).

Article 4 - Révision

Toute demande de révision présentée par l'une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée. La prise en charge matérielle de cette révision est assurée par la Chambre Patronale.

Article 5 - Différends collectifs - Conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises, seront soumises, par la partie la plus diligente, à une Commission Paritaire de conciliation, comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention, et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale Patronale, signataire de la présente convention.

Dans tous les cas de réclamations collectives, les parties contractantes s'engagent à respecter un délai d'une semaine franche, en vue de l'examen en commun desdites réclamations et avant toute mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail.

Article 6 - Avantages acquis

Les avantages prévus à la présente convention ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels, acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

Article 7 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les parties contractantes d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

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

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions des articles L 412-1 ; R 412-1 ; D 412-1 du Code du Travail.

En application de l'article L 412-2 du Code du Travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Si une des parties contractantes conteste les motifs du congédiement d'un travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fera pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir juridiquement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Article 8 - Droit Syndical

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise s'applique conformément aux dispositions prévues par le Code du Travail (article L 412-1 et suivants). Il s'applique notamment conformément aux dispositions des articles L 412-6 (Section syndicale) - L 412-7 (Cotisations syndicales) - L 412-8 (Affichage) - L 412-9 (Local) - L 412-10 (Réunion syndicale) - L 412-11 (Délégué syndical) du Code du Travail.

Dans le cadre des dispositions du Code du Travail, des panneaux d'affichage seront réservés dans chaque entreprise aux communications syndicales. Il en sera apposé à l'intérieur de l'établissement dans les endroits accessibles et proches de chaque entrée principale du personnel.

Les communications seront portées à la connaissance de l'employeur simultanément à leur affichage. Elles devront rester dans le cadre défini par le Code du travail (L 412-8) et ne devront pas en particulier revêtir un caractère polémique ou diffamatoire.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L 411-1 du Code du Travail.

Article 9 - Commissions Paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une Commission Paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

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

Article 10 - Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée dans la mesure du possible une semaine à l'avance sauf cas de force majeure, obtiendra une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés seront admis au bénéfice de la loi du 30.12.85 (articles L 451-1 et suivants et R 451-1 et suivants du Code du Travail) dans les conditions prévues par ces textes ainsi que par toutes autres dispositions légales ou réglementaires ultérieures.

Article 11 - Comité d'entreprise

Pour la réglementation des Comités d'Entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur et notamment aux articles L 431-1 et suivants du Code du Travail et L 432-1 et suivants du Code du Travail.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L 432-9 du Code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du Comité.

Le local et le budget de fonctionnement, distinct de celui des oeuvres sociales est réglé conformément à l'article L 434-8 du Code du Travail.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du Comité et aux réunions de la commission de la formation et celle d'information et de droit au logement, prévues aux alinéas 4 et 6 de l'article L 434-7 du Code du Travail est réglé conformément aux dispositions du Code du Travail (article L 434-1 alinéa 4).

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 13, 14 et 15 de la présente convention.

Article 12 - Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame, au scrutin secret.

Les délégués pourront sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la Direction au moins vingt quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé en application de l'article R 423-1 du Code du Travail. (Voir tableau en annexe)

Article 13 - Préparation des élections

Le protocole d'accord sur les élections est établi , conformément aux articles L 433-13 et L 423-18 du code du travail, avec les organisations syndicales.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Elle sera annoncée au moins quatre jours pleins à l'avance par un avis affiché sur le ou les panneaux réservés à cet effet et accompagnée de la liste des électeurs et des éligibles.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés, dans les trois jours suivant l'affichage. Les candidatures devront parvenir au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections. Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers, ayant 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.

Article 14 - Bureau de vote

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

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

Article 15 - Organisation de vote

Le vote aura lieu à bulletins secrets, dans une urne, dans l'endroit le plus favorable de l'atelier, et en présence du Bureau de vote.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes, ou portant un signe distinctif, seront prévus permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un autre membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Les salariés mettront leurs bulletins dans une enveloppe de modèle uniforme qui leur sera remise à l'avance. Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis par la Direction.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail (notamment pour un déplacement de service : chauffeurs, monteurs etc), soit par suite de maladie, d'accident, de congés payés ou exceptionnels, pourront, à leur demande ou à la demande des représentants du Personnel de leur collège ou à défaut des organisations syndicales, 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 16 - Embauchage

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs notifieront aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi, leurs offres d'emploi.

Ils pourront, toutefois, toujours avoir recours à l'embauchage direct.

Lorsqu'il sera procédé à des embauchages, il sera fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour raisons économiques. Les intéressés seront informés, par lettre recommandée, des postes à pourvoir dans leur catégorie professionnelle. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 7 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée.

Sur leur demande, les salariés dont le contrat s'est trouvé rompu pour raison médicale, bénéficieront de cette même priorité.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec, d'une part aux dispositions légales relatives aux priorités d'emploi et d'autre part aux dispositions de l'Accord National du 12 Juin 1987 et de ses avenants sur les problèmes généraux de l'emploi relatifs aux priorités de reclassement ou de réembauchage et d'autre part, à l'article L 323-9 et suivants du Code du Travail, relatif aux travailleurs handicapés.

Article 17 - Classification

Le classement des ouvriers et ETDAM est effectué d'après la classification figurant en annexe à la présente convention. (Accord National du 21 Juillet 1975 modifié et complété par avenants). Pour les Ingénieurs et Cadres, la classification est celle fixée par la Convention Collective Nationale du 13 Mars 1972 modifiée et complétée par avenants.

Article 18 - 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, R 116-1 à R 119-79, D 117-1 à D 117-4 et D 811 du Code du Travail.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel et ses avenants, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Dans la mesure où une profession donne lieu, en cours d'apprentissage, à la confection d'outils professionnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

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 22 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 9 juillet 1970 et ses avenants successifs, complété dans les industries des métaux par l'accord national du 11 avril 1973.

- et d'autre part, également dans les industries des métaux, par l'accord-cadre national du 10 mars 1983 sur l'application des dispositions relatives au congé individuel de formation (C.I.F), et par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, notamment au regard de la reconnaissance des qualifications acquises dans le respect des conditions prescrites.

Le Comité d'entreprise, ou sa commission spécialisée si elle existe, sera consulté sur le plan de formation dans les conditions prévues à l'article L 933-3 du Code du Travail. Dans les entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L 933-6, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions en matière de formation professionnelle.

Article 20 - Salaires minimaux garantis

Les salaires minimaux garantis sont fixés par les barèmes figurant en annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par Avenant à ladite convention.

Article 21 - Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est régie par les dispositions des articles L 123-1 à 7, L 140-2 et suivants, R 123-1, R 140-1 et suivants du Code du Travail.

En application de l'article L 432-3-1, le chef d'entreprise soumet chaque année pour avis au Comité d'Entreprise (ou en cas de carence dans les entreprises de plus de 50 salariés, aux Délégués du Personnel), un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Article 22.1 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans

Les jeunes salariés au-dessous de 18 ans, sans contrat d'apprentissage ou d'alternance, ont la garantie du salaire minimum de la catégorie à laquelle ils sont rattachés.

Article 22.2 - 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.

Article 23 - Durée du travail

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions conventionnelles en vigueur dans les industries des métaux, et notamment des accords nationaux du 23 février 1982, du 17 juillet 1986 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 minimum 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 de l'Ordonnance du 26 mars 1982 et la loi du 3 janvier 1991 (articles L 212-4-2 et suivants du code du travail).

Article 24 - Travail temporaire

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et R 124-1 et suivants du Code du Travail.

Les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis en application des dispositions de l'article L 124-4-6 et suivants, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective.

Article 25 - Congés Payés

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie, ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date de congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du Service Militaire.

Dans le cas où l'application des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

La période des congés payés légaux s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque le congé est pris par roulement, l'employeur pourra décider, avec l'agrément du salarié (après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut, des Délégués du personnel) que les jours de congés excédant 12 jours ouvrables ne dépassant pas 24 jours ouvrables seront pris en dehors du congé principal. Il sera fait alors application des dispositions de l'article L 223-8 du code du travail sur le fractionnement des congés.

Dans le cas de congé par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard entre le 1er janvier et le 31 mars. La date de congé de chaque salarié sera arrêtée un mois au moins, sauf circonstances exceptionnelles, avant la date prévue pour le début du congé.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée, si possible dès le 1er janvier et au plus tard le 31 mars, à la connaissance du personnel.

Conformément à l'article R 351-52 du code du travail, les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité de ce congé, peuvent prétendre individuellement aux allocations publiques de chômage partiel.

Conformément à l'article L 223-8 dernier alinéa du code du travail, lorsque la fermeture ne couvre pas la totalité du congé, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués avec l'agrément des salariés.

Conformément et dans les conditions de l'article L 223-5 du code du travail, les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En vertu de l'article L 223-7 du code du travail, les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Article 26 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant le travail des jeunes et des femmes seront mises en application, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne :

- les limites des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes et les femmes,
- les travaux dangereux interdits aux jeunes et aux femmes,
- la durée du travail, le travail et le repos de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés.

Article 27 - Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes en état de grossesse sont régies par les articles L 122-25 à L 122-28 du code du travail, notamment :

- la durée de suspension du contrat, régie par les dispositions de l'article L 122-26 qui prévoit comme cas général : "la salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci (...)". Des périodes plus longues sont prévues par ce même article L 122-26 du code du travail en fonction de situations particulières.

- la protection contre le licenciement, article L 122-25-2 alinéa 1 : "Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L 122-26, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L 122-27, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (...)".

- la possibilité pour la salariée de résilier le contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, en application de l'article L 122-28 du code du travail

Les entreprises prendront les 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 troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de 5 minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de leur 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.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail en raison de l'état de grossesse de la salariée, dans les conditions prévues à l'article L 122-25-1 du code du travail, l'intéressée bénéficiera du maintien de sa rémunération antérieure jusqu'à son départ en congé de maternité, y compris le cas échéant, des augmentations générales de salaire qui seraient intervenues depuis. Lorsque le changement de poste intervient à l'initiative de la salariée, les avantages énoncés ci-dessus sont subordonnés à une présence continue supérieure à un an, ou dès que cette condition sera réalisée.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
MECANIQUES ELECTRIQUES ET CONNEXES DE L'YONNE
DU 11 MARS 1993**

AVENANT DU 15 DECEMBRE 2003 modifiant les articles 28 et 60-2

Entre :

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de l'Yonne, d'une part,
- Les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques Electriques et Connexes du 11 mars 1993.

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidences de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans la Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques, Electriques et Connexes de l'Yonne du 11 mars 1993.

□ **a) Article 28 (Congés de maternité : indemnisation)**

A l'article 28 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques Electriques et Connexes de l'Yonne du 11 mars 1993, il est ajouté, à la suite de l'alinéa 2, un alinéa supplémentaire interprétatif ainsi rédigé :

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

□ **b) Article 60-2 (Maladie – Accident)**

A l'article 60-2 - Indemnisation - de la Convention Collective des Industries Métallurgiques Mécaniques Electriques et Connexes de l'Yonne du 11 mars 1993, il est ajouté, à la suite de l'alinéa 8, un alinéa supplémentaire interprétatif ainsi rédigé :

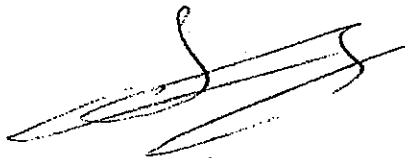
« Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à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

fait à Auxerre, le 15 décembre 2003

pour les organisations syndicales

pour l'UIMM Yonne

C.F.D.T.



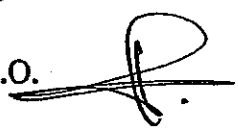
C.F.E. - C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T- F.O.



C.G.T.

Article 28 - Congés de maternité : indemnisation
Congés pour soigner un enfant gravement malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Après un an de présence continue, l'intéressée percevra pendant 14 semaines, éventuellement portées à 16 semaines sur prescription médicale, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les Organismes de Sécurité Sociale et les régimes de Prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un tel régime de Prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

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

Article 29 - Congé parental d'éducation

Les salariés désirant élever un enfant pourront bénéficier du congé parental d'éducation prévu par les articles L 122-28-1 et suivants du code du travail. Ce congé parental d'éducation est d'une durée initiale d'un an au plus, il peut être prolongé deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

A l'issue de ce congé, le salarié bénéficie de la garantie d'emploi et de rémunération prévue à l'article L 122-28-3, et de l'accès à une action de formation professionnelle dans les conditions de l'article L 122-28-7 du code du travail.

Article 30 - Mécanographes et assimilés

Il sera accordé aux mécanographes et assimilés, au cours du travail, une pause payée de 15 minutes le matin et une de 15 minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 minutes sera accordée.

La détermination des postes "assimilés" sera définie par le Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Sont exemptées du travail aux machines :

- les femmes mécanographes enceintes, les femmes mécanographes malades sur présentation d'un certificat médical.

Article 31 - Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Conformément aux dispositions des articles L 231-8 et 9, 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.

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

Le temps passé en réunion du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail sera rémunéré. Ce temps ne sera pas imputable sur les heures attribuées au titre de représentant du personnel en application de l'article L 236-7 du Code du Travail.

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 outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel, un représentant assistant, avec voix consultative, aux réunions du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Dans la mesure du possible, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usine nouvelle, de prévoir une cantine pour le personnel.

Il est également recommandé aux entreprises de participer aux frais de repas.

En application de l'article R 232-4 du Code du Travail, un siège approprié est mis à disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci. Les modalités d'utilisation sont précisées par le règlement intérieur.

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.

La formation des nouveaux membres du CHSCT est réglée conformément à l'article L 236-10 du Code du Travail. Dans les établissements de moins de 300 salariés, les modalités de cette formation seront déterminées d'un commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Article 32 - Délai-congé - Indemnité de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail, les règles applicables en matière de délai-congé et d'indemnité de licenciement seront celles prévues par les lois en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Article 33 - Licenciements individuels

Le licenciement individuel est régi par les articles L 122-14 et suivants du Code du Travail et doit s'effectuer dans le respect de la procédure légale (convocation à entretien préalable, possibilité d'assistance, délai de réflexion).

Sauf accord de l'intéressé, sera considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, toute modification d'un élément essentiel de ce contrat.

Article 34 - Licenciements collectifs

Dans le cas où la situation imposera au Chef d'Entreprise la nécessité d'envisager un ralentissement d'activité, la Direction devra, au préalable, consulter le Comité d'Entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, dans les conditions prévues par les dispositions légales et contractuelles.

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 collectif national du 12 juin 1987 et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi.

Pour fixer l'ordre des licenciements, la Direction prendra en compte à la fois la valeur professionnelle et la situation personnelle des intéressés (charges de famille, mutilés du travail, mutilés de guerre, femmes en état de grossesse) ainsi que l'ancienneté dans l'entreprise.

Le personnel ainsi licencié bénéficiera des dispositions de l'article 16 dans les conditions prévues à cet article, étant entendu que le réembauchage se fera dans l'ordre inverse des licenciements.

Article 35 - Problèmes généraux de l'emploi

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi. Les parties signataires de la présente convention ont décidé de créer une commission paritaire de l'emploi.

La commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants patronaux. Son secrétariat sera assuré par l'organisation patronale et à ses frais. La commission aura pour tâche :

- d'étudier, en liaison, au besoin avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles, la situation de l'emploi dans le champ d'application professionnel et régional de la convention collective.

- de permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans ce même champ d'application et sur les évolutions qui peuvent être prévues.

- de participer à l'étude des moyens de reclassement, et de réadaptation du personnel atteint par une mesure de licenciement collectif, et de faire éventuellement toutes démarches utiles auprès des Pouvoirs Publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs (Fonds National de l'Emploi, A.F.P.A.).

Cette commission fonctionnera dans le cadre du titre 1 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie. Pour tous les problèmes concernant l'emploi, les licenciements collectifs d'ordre économique et les mutations et reclassements qui en découlent et, en général, tous les problèmes abordés dans cet accord national, il convient de se reporter aux dispositions dudit accord national du 12 juin 1987 modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991 (étendu par J.O du 11 mai 1991).

Article 36 - Interprétation

Les parties signataires conviennent de constituer une commission paritaire permanente comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale Patronale. Cette Commission réunie à la diligence et à l'initiative de l'une des parties sera saisie des litiges touchant l'interprétation des clauses de la présente convention.

Sur la demande de l'une des parties, Monsieur l'Inspecteur du Travail pourra être convié à y assister.

La Commission émettra des avis motivés qui seront communiqués aux parties en cause.



DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 37 - Champ d'application

Les présentes dispositions règlent les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Article 38 - Essai professionnel

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

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux de salaire minimum garanti de l'emploi ou de la catégorie professionnelle.

Article 39 - Période d'essai

Sauf dispositions ou clauses contraires, la période d'essai est de 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V, de 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV, d'un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II, et de 2 semaines pour des salariés occupant un emploi classé au niveau I. La période d'essai consiste en une période de travail effectif.

Dans le cas où une période d'essai plus longue serait prévue, il en serait fait mention dans la lettre ou le contrat d'engagement. Il est rappelé qu'une période d'essai ne peut être renouvelée que d'un commun accord, confirmé par écrit, entre l'employeur et le salarié. Le renouvellement ne peut avoir lieu qu'une fois et pour une durée inférieure ou égale à la durée initiale.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai (prolongation éventuelle comprise) 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.

La rupture peut être signifiée jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Dans ce cas, l'employeur qui rompt le contrat de travail peut remplacer le préavis par une indemnité compensatrice ou prolonger le contrat de la durée du préavis.

Le salarié 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 salarié 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.

Cependant toutes facilités seront accordées au salarié en cours de période de préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, aucune indemnité pour inobservation du préavis ne sera due par l'une ou l'autre des parties.

Article 40 - Embauchage

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- la date d'embauche
- l'emploi dans la classification, précisant notamment le coefficient hiérarchique,
- le salaire effectif garanti dudit emploi (base 39 heures),
- les appointements réels, sur la base de l'horaire légal ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise s'il est inférieur, ou avec indication du forfait s'il y a lieu,

- le type d'horaire que le salarié aura effectivement à pratiquer (par journée ou par équipes successives)
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé,
- la convention collective applicable
- et, en général, tout élément fixe constituant un élément essentiel du contrat de travail.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les contrats à durée déterminée sont régis par les articles L 122-1-2 et suivants du Code du Travail et les contrats de travail à temps partiel par les articles L 212-4-3 du Code du Travail.

Article 41 - Promotion

Toute vacance ou création d'emploi faisant l'objet d'une annonce dans la presse locale sera simultanément portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage. L'employeur portera son choix de préférence sur les salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

Tout salarié ayant postulé à un emploi vacant dans l'entreprise doit recevoir une réponse.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour le niveau de l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, sa réintégration ne saurait entraîner de changement sur sa situation antérieure ni être considérée comme une rétrogradation.

Article 42 - Changement de résidence

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

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

Les conditions de retour au lieu de résidence initiale, en cas de rupture de contrat non provoquée par une faute grave des salariés ainsi déplacés, devront être précisées par écrit lors de leur mutation.

Article 43 - 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 contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 44 - Affectations temporaires

Le salarié placé dans une catégorie professionnelle échelon ou emploi conservera son salaire moyen, même s'il effectue momentanément et à titre exceptionnel un travail relevant d'une catégorie inférieure.

Lorsque le médecin du travail considère que l'état physique d'un salarié nécessite une affectation nouvelle, il conservera son salaire moyen antérieur pendant une durée d'au moins 3 mois.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra, à partir du 3^e mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum du poste remplacé et le salaire minimum de l'intéressé, dans la mesure où le salaire réel (hors ancienneté) du remplaçant est inférieur au salaire réel (hors ancienneté) du remplacé.

Article 45 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de son travail.

- si la perte de temps est due à une cause extérieure à l'entreprise (manque de courant, intempéries, etc) le temps passé dans l'entreprise est payé au salarié au taux de son salaire réel. La Direction jugera, en cas d'arrêt collectif, si elle doit faire partir les salariés dans ce cas seul le temps passé à l'usine sera payé.

- si la perte de temps est due à une cause interne à l'entreprise (arrêt ou accident de machine, attente de pièces ou de matières, etc. sauf si la cause interne est consécutive à un arrêt volontaire du travail) le temps passé dans l'entreprise est payé au salarié à son salaire moyen. Quand l'arrêt est collectif et si, dans ce cas, l'employeur prend la décision de faire partir les salariés avant la fin normale de leur poste, (fin du poste du matin ou de l'après-midi, pour le travail en horaire normal, fin du poste unique pour le travail en équipes), ceux-ci percevront une indemnité pour le temps restant à courir jusqu'à la fin de leur poste et dans la limite maximum de 2 heures sur la base de leur salaire moyen.

Dans tous les cas, le temps total de l'arrêt ou des arrêts pourra être récupéré conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 46 - Jours fériés

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

Article 47 - Déplacements

Les conditions de déplacements sont réglées conformément aux dispositions de l'Accord National du 26 février 1976.

Article 48 - Salaires minimaux garantis

Les barèmes des salaires mensuels minimaux garantis applicables aux salariés figurent en annexe à la présente convention.

Ces salaires minimaux ne s'appliquent pas, d'autre part, aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire, suivant les modalités prévues par la loi.

L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition.

Pour l'application des barèmes de salaires mensuels minimaux garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'art.51 des présentes dispositions particulières.
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'art.54 des présentes dispositions particulières.
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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

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

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié, pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel, ou annuel.

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

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

Article 49 - Paiement au mois

Les salariés sont payés exclusivement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la forme 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, 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 cas, le détail d'établissement de ce forfait doit être précisé.

Article 50 - Rémunération du travail au rendement

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.

Dans ce cas, il est fait référence à des normes définies et portées à la connaissance du personnel avant le début du travail.

Les tarifs des travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne, et au rendement devront être calculés de façon à assurer au salarié, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum de cette catégorie. Le salarié travaillant aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement a la garantie de son salaire mensuel correspondant au taux de sa catégorie pendant une période considérée comme normale, pour permettre son adaptation à un travail nouveau.

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 de calcul, de chronométrage ou d'une modification très sensible dans l'importance des séries de pièces à exécuter. Dans ce cas, les intéressés seront informés des causes de la modification.

Article 51 - Prime d'ancienneté

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

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

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 52 - Durée du Travail et majorations pour heures supplémentaires

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur pour les industries des métaux.

En ce qui concerne la réduction de la durée du travail, il convient de se reporter aux dispositions de l'Accord National en date du 23 février 1982 et aux éventuels accords ultérieurs signés dans les mêmes conditions sur ce sujet.

Sauf dispositions particulières, le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues par les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident y compris la journée de l'accident.

La présente disposition s'appliquera également en cas d'accident de trajet au sens de l'article L.411-2 du Code de Sécurité Sociale.

Article 53 - Travail des dimanches, des jours fériés, de nuit

Les heures de travail effectuées les dimanches et jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, et dans les mêmes conditions. Il en sera de même des salariés qui, lorsque leur horaire de travail ne comporte pas de travail de nuit, sont amenés à effectuer, exceptionnellement ou temporairement, un nombre d'heures de travail compris entre 22 heures et 6 heures.

Les heures de travail effectuées le dimanche (ou le jour de repos hebdomadaire s'il est différent du dimanche), en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Article 54 - Indemnités d'emploi pour travaux pénibles, dangereux, insalubres

La rémunération fixée doit tenir compte des conditions dans lesquelles s'effectuent, normalement ou habituellement, les travaux.

Lorsque des conditions anormales ou exceptionnelles d'insalubrité, de danger ou de fatigue, se présentent dans l'exécution de certains travaux, et qu'il n'en a pas été tenu compte dans la fixation de la rémunération, une indemnité peut être attribuée aux salariés intéressés, son maintien étant subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Article 55 - Indemnité de panier

Les salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par avenant.

Article 56 - Equipes successives

Lorsque le travail est organisé en équipes successives, 1/2 heure d'arrêt, comprise dans l'horaire effectivement pratiqué, sera payée au taux effectif. Cette 1/2 heure n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à son paiement comporte un arrêt effectif inférieur à une heure.

Article 57 - Bulletin de paye

A l'occasion de chaque paye est remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R 143-2 du code du travail précisant :

" 1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

" 2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

" 3° - S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

" 4° - Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

" 5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

" 6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 9° et 10°;

" 7° - Le montant de la rémunération brute du salarié ;

" 8° - Le montant de la contribution sociale généralisée ;

" 9° - La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse ;

"10° - La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

"11° - La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

"12° - La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 9° et 10° ;

"13° - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

"14° - La date de paiement de ladite somme ;

"15° - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

"Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

"Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée".

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

Chaque salarié a le droit d'obtenir communication des éléments ayant servis à déterminer sa rémunération.

Conformément à l'article D 212-11 du code du travail, le salarié est tenu régulièrement informé à compter du 1er septembre 1976 de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexée au bulletin qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint huit heures, elle comporte en outre une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai fixé à l'article D 212-10.

Article 58 - Congé annuels payés

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié, absent pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, aura perçu les indemnités prévues à l'article 60, sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de l'article L 223-4 et L 931-7 du Code du Travail.

En application de l'article 1 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982, les salariés totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour, porté à 2 jours après 15 ans et 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf dispositions particulières. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord du 23 février 1982.

Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L 223-8.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin pourront bénéficier, s'ils le demandent, d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où le salarié, avec son accord, sera rappelé par son employeur au cours de son congé, il sera remboursé des frais qui seront la conséquence de son retour anticipé (frais de transport aller et retour et autres). Le délai de route pour cet aller et retour ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre. En outre, le salarié ainsi rappelé bénéficiera de deux jours de congé complémentaire.

Si un jour férié tombe un jour ouvrable, il ne sera pas imputé sur la durée du congé.

Article 59 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

En fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés auront droit sur justification, et au moment entourant l'événement, à une autorisation d'absence dans les conditions prévues ci-dessous :

	Sans condition d'ancienneté Art.L 226-1 du Code du Travail	+ de 3 mois d'ancienneté Accord Interp du 10/12/1977	+ d'un an d'ancienneté Conv. Collective Métallurg. Yonne
Mariage du salarié	4 jours	4 jours	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour	2 jours
Décès du conjoint	2 jours	2 jours	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours	2 jours	2 jours
Décès du gendre ou de la belle-fille			2 jours
Décès du père ou de la mère	1 jour	1 jour	2 jours
Décès du beau-père ou de la belle-mère		1 jour	2 jours
Décès du frère ou de la soeur		1 jour	2 jours
Présélection militaire		3 jours	3 jours
Conseil de réforme			1 jour
Naissance ou adoption	3 jours		

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du congé annuel

En ce qui concerne les jours de congés exceptionnels accordés par la Convention Collective Métallurgie Yonne (3ème colonne du tableau) :

- . L'état de concubinage, s'il est notoire et permanent, et lorsqu'il est reconnu par la Sécurité Sociale, sera assimilé à l'état de mariage.
- . Les parents nourriciers seront assimilés aux parents légitimes.
- . Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il pourra bénéficier néanmoins d'un congé exceptionnel prévu ci-dessus.
- . Sur leur demande, les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté pourront bénéficier d'un congé sans solde de même durée.
- . Les congés exceptionnels pour événement familial, seront cumulés si plusieurs événements se produisent simultanément.

Article 60-1 - Absence

En dehors des cas prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur.

Sauf cas de force majeure dûment justifiée dès que possible, toute absence non autorisée constitue une faute susceptible d'entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

En tout état de cause, le salarié devra prévenir dans les meilleurs délais.

Article 60 - 2 - Maladie - Accident

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

L'absence pour maladie, ou accident, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, à condition d'être justifiée par l'envoi, dans les 3 jours (sauf cas de force majeure), d'un certificat médical ou de toute autre pièce justificative.

Toutefois, dans le cas d'une maladie prolongée nécessitant le remplacement définitif, la notification de la rupture sera faite dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la procédure et aux indemnités liées au licenciement.

- Si l'ancienneté du salarié est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans, cette notification ne pourra être faite tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif.

- Si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans, la notification ne pourra être faite avant 6 mois.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement prévu dans l'article 16.

En dehors des cas d'interdiction prévus par la loi, (par exemple : arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle ...) l'employeur garde la possibilité de rompre le contrat de travail d'un salarié en maladie.

En cas de licenciement collectif au cours de l'absence du salarié pour maladie prolongée, celui-ci recevra l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de licenciement.

Si le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

Indemnisation

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 ou contre-visite s'il y a lieu, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soignés sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne (ces deux dernières conditions n'étant pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne), les salariés recevront pendant 45 jours la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale. Les indemnités journalières versées par un Régime de Prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. Pendant les 30 jours suivants, les salariés percevront la différence entre les 3/4 de leurs appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté dans l'Entreprise. Le temps d'indemnisation sur la base des 3/4 des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

Toutefois si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert une 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.

Au cours d'une année civile (1er janvier au 31 décembre) ou d'un même arrêt maladie, la durée d'indemnisation ne pourra excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur absence dans l'Etablissement, ou partie d'Etablissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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 de dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

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

Les règles d'indemnisation s'appliquent également en cas d'absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Article 61 - Service National

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes salariés 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 cause de rupture de contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du Service National, telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié 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, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

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 ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant l'indemnité de licenciement.

Toutefois, pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dûs, déduction faite de la solde nette touchée par l'intéressé, et qui devra être déclarée par lui. La solde nette doit s'entendre toute indemnité versée par l'autorité militaire incluse, sauf indemnité de transport et allocations familiales éventuellement. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 62 - Préavis

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

- deux semaines pour les salariés occupant un emploi au niveau I : (Coef. 140 à 155)
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III : (Coef. 170 à 240)
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV : (Coef. 255 à 285)
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V : (Coef. 305 et plus)

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié 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. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues au nouvel article 34 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 modifié par avenant du 23 janvier 1991.

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

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 63 - Indemnités de licenciement

Il est alloué aux salariés licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du 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 salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans. Exemple pour 20 ans : $20/5^e + 5/10^e$ soit $45/10^e$ ou 4,5 mois.

Toutefois, quand le salarié aura perçu une indemnité lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement conventionnelle sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - et éventuellement, de dixièmes de mois, - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois, sur lequel aura été calculée l'indemnité de rupture perçue par l'intéressé au titre du précédent contrat de travail.

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

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes 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 au maximum. Le montant de cette indemnité sera, le cas échéant, majoré conformément et dans les conditions prévues par le nouvel article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié par l'avenant du 23 janvier 1991.

Article 64 - Départ à la retraite

En application de l'accord national du 10 juillet 1970, l'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour l'emploi du salarié intéressé par l'article 62 des présentes dispositions.

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de sa présence continue dans l'entreprise :

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DE L'YONNE
DU 11 MARS 1993**

AVENANT DU 8 DECEMBRE 2000 ANNULANT ET REMPLACANT L'ARTICLE 64

Article 64 : Départ à la retraite

1) Régime général

En application de l'accord national du 10 juillet 1970, l'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour l'emploi du salarié intéressé par l'article 62 des présentes dispositions.

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de sa présence continue dans l'entreprise :

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

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

La présence continue est déterminée dans les conditions prévues à l'article 43 des présentes dispositions.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux salariés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 ans et 65 ans à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

En application de l'article L 122-14-13 du Code du Travail, dans le cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'intéressé recevra au minimum une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

2) Mise à la retraite avant 65 ans (Article momentanément suspendu - Prendre contact avec le service juridique)

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

.../...

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du code du Travail.

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

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

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

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

- 2 mois après 10 ans
- 2,5 mois après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 62 ci-dessus.

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

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

La présence continue est déterminée dans les conditions prévues à l'article 43 des présentes dispositions.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux salariés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 ans et 65 ans à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

En application de l'article L 122-14-13 du Code du Travail, dans le cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'intéressé recevra au minimum une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 65 - Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une société concurrente de renseignements provenant de la Société qui vous emploie.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non, ne puisse apporter à une Société concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une Société concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans, et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contre-partie, pendant la durée de non-concurrence, le versement d'une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10 de la moyenne du traitement du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'Etablissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier au moment de l'annonce de cessation de contrat.

Article 66 - Dépôt de la convention

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes d'Auxerre et auprès de la Direction Départementale du Travail dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du Travail.

Article 67 - Date d'application

La présente Convention Collective annule et remplace la Convention du 1er Avril 1976 ainsi que tous les accords intervenus depuis cette date dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes de l'Yonne excepté l'avenant du 20 juillet 1992 figurant en annexe sur les salaires minimaux, jusqu'à son remplacement par un nouvel accord de salaire.

Conformément aux articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail, la présente Convention ainsi que ses Annexes sont applicables à compter du jour qui suit leur dépôt à la Direction Départementale du Travail.

Date de dépôt : 17 mars 1993

CFTC - CFDT - FO
Signataires : CFE CGC - CSIM

13/09/74

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE
L'YONNE
DU 11 MARS 1993

AVENANT SALAIRES

ACCORD DU 23 DECEMBRE 2004

Entre :

- L'UIMM Yonne d'une part,
- Les Organisations Syndicales soussignées d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la Convention Collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 3,95 € base 151,67 heures, à compter du 1er Janvier 2005 (en conséquence, les primes d'ancienneté afférentes au salaire du mois de Janvier 2005 seront calculées sur cette nouvelle base).

ARTICLE 2 : Taux Effectifs Garantis annuels (TEG)

Les Taux Effectifs Garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter de l'année 2004. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des Taux Effectifs Garantis (TEG) annuels

Les Taux Effectifs Garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Ces TEG sont applicables à tout salarié non cadre, âgé de plus de 18 ans, pour l'année civile considérée et pour la durée du travail considérée.

Les TEG base 151,67 h sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la Convention Collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale,

à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art.51 de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Yonne),
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale,
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire,
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Yonne,
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Yonne.
- de l'indemnité de panier prévue par la Convention Collective de la Métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye de MARS de l'année suivante.

ARTICLE 3 : Dépôt

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à AUXERRE , le 23 décembre 2004

Pour les Organisations
Syndicales

Pour l'UIMM Yonne

C.F.D.T.



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

C.F.T.C.



C.G.T.

F.O.



BAREME DES TEG ANNUELS APPLICABLES
A compter de l'année 2004

Barème, base 151,67 H, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35h

Valeurs en euros

NIVEAU	COEF	CAS GENERAL	OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER	
	140	13 600	O1	13 600		
I	145	13 615	O2	13 615		
	155	13 630	O3	13 630		
	170	13 780	P1	13 780		
II	180	13 800				
	190	13 810	P2	14 250		
	215	14 520	P3	14 980	AM1	15 530
III	225	14 920				
	240	15 570	TA1	16 230	AM2	16 720
	255	16 420	TA2	17 200	AM3	17 590
IV	270	17 420	TA3	18 070		
	285	18 270	TA4	18 820	AM4	19 530
	305	20 320			AM5	21 000
V	335	22 460			AM6	23 100
	365	23 870			AM7	24 930
	395	25 375			AM8	25 725

AL

Ad

Rm