

CONVENTION
COLLECTIVE
des
INDUSTRIES
METALLURGIQUES
MECANIQUES
et
CONNEXES
de la
CÔTE D'OR

SOMMAIRE

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Page

Article 1.	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	I-1
Article 2.	DUREE	I-1
Article 3.	DENONCIATION	I-1
Article 4.	REVISION	I-1
Article 5.	ADHESION	I-2
Article 6.	OPPOSITION	I-2
Article 7.	DATE D'APPLICATION ET DEPOT	I-2
Article 8.	AVANTAGES ACQUIS	I-2
Article 9.	COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE DE CONCILIATION	I-2
Article 10.	COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE D'INTERPRETATION	I-3
Article 11.	COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI	I-3
Article 12.	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	I-5
Article 13.	EGALITE DE TRAITEMENT DES SALARIES FRANÇAIS ET ETRANGERS	I-5
Article 14.	HYGIENE ET SECURITE	I-5
Article 15.	PERSONNES HANDICAPEES	I-5
Article 16.	APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	I-6
Article 17.	DROIT SYNDICAL	I-6
Article 17.1.	Liberté d'opinion et droit syndical	I-6
Article 17.2.	Exercice du droit syndical	I-6
Article 17.3.	Participation à des réunions extérieures	I-7
Article 17.3 / a.	congrès, réunions syndicales statutaires	I-7
Article 17.3 / b.	réunions paritaires professionnelles	I-7
Article 17.3 / b1	information de l'employeur	I-7

Article 17.3/ b2 composition des délégations	I-7
Article 17.3/ b3 paiement du temps passé	I-7
Article 17.3/ b4 frais de déplacement	I-7
Article 18 . ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE D'ENTREPRISE	I-7
Article 18.1 . Préparation des élections	I-7
Article 18.2 . Bureau de vote	I-8
Article 18.3 . Organisation du vote	I-8
Article 19 . DELEGUES DU PERSONNEL.	I-8
Article 20 . COMITE D'ENTREPRISE	I-9
Article 21 . COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	I-9
Article 21.1 Formation des membres du CHSCT	I-9
Article 22 . EXERCICE DU MANDAT REPRESENTATIF	I-9
Article 23 . BON DE DELEGATION	I-9
<h2 style="color: #0070C0; margin: 0;">TITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS ET AUX ATAM</h2>	
Article 30 . CHAMP D'APPLICATION.	II-11
Article 31 . FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.	II-11
Article 31.1 Embauchage	II-11
Article 31.2 . Engagement.	II-11
Article 31.3 . Période d'essai	II-11
Article 32 . MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	II-13
Article 33 . POSTE A POURVOIR	II-14
Article 34 . DUREE DU TRAVAIL.	II-14
Article 34.1 . Définition des heures de nuit	II-14
Article 34.2 . Définition des heures du dimanche et du jour férié	II-14
Article 34.3 . Pause de travail posté	II-14
Article 34.4 . Equipes de suppléance	II-14
Article 34.5 . Heures supplémentaires.	II-14
Article 34.6 . Astreintes.....	II-15

Article 35 .	DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS.	II-15
Article 36 .	TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES.	II-15
Article 37 .	ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE	II-15
Article 38 .	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES.....	II-16
Article 39 .	REMUNERATION.....	II-16
Article 39.1 .	Négociation annuelle territoriale de branche sur les salaires	II-16
Article 39.2 .	Rémunérations minimales hiérarchiques	II-16
Article 39.3 .	Prime d'ancienneté	II-16
Article 39.4 .	Rémunérations minimales garanties annuelles.	II-17
Article 39.5 .	Majoration pour heures supplémentaires.....	II-17
Article 39.6 .	Majoration pour heures habituelles de nuit.	II-18
Article 39.7 .	Majoration pour heures exceptionnelles de nuit.	II-18
Article 39.8 .	Indemnité de panier	II-18
Article 39.9 .	Majoration pour travail exceptionnel un dimanche	II-18
Article 39.10 .	Majoration pour travail exceptionnel un jour férié.	II-18
Article 39.11 .	Indemnisation des pertes de temps.	II-19
Article 39.12 .	Indemnisation des conditions particulières de travail.....	II-19
Article 39.13 .	Indemnisation de la pause de travail posté	II-19
Article 39.14 .	Paiement au mois.....	II-19
Article 39.15 .	Bulletin de paie	II-19
Article 39.16 .	Inventions des salariés:.....	II-20
Article 40 .	MALADIE - ACCIDENT.	II-121
Article 40.1 .	Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail.....	II-21
Article 40.2 .	Indemnisation des absences pour maladie ou accident	II-21
Article 41 .	CONGES.....	II-22
Article 41.1 .	Congés annuels payés	II-22
Article 41.2 .	Congés d'ancienneté	II-22
Article 41.3 .	Congés pour événements familiaux.....	II-22
Article 41.4 .	Congé de maternité	II-23
Article 41.5 .	Congé d'adoption.....	II-23
Article 41.6 .	Congé parental d'éducation.....	II-23
Article 41.7 .	Autorisation exceptionnelle d'absence,.....	II-23
Article 42 .	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	II-23
Article 42.1 .	Préavis.....	II-23
Article 42.1 / a	Durée.	II-23
Article 42.1 / b	Heures pour recherche d'emploi.....	II-24
Article 42.2 .	Indemnité de licenciement	II-24
Article 42.2.bis	Rupture conventionnelle.....	II-26
Article 42.3 .	Départ à la retraite.....	II-26
Article 42.3.bis	Mise à la retraite	II-27
Article 42.4	Service national et périodes militaires	II-28

Article 43 .	GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS	II-29
Article 44 .	DEPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RESIDENCE.....	II-29
Article 44.1 .	Déplacements.....	II-29
Article 44.2 .	Changement de résidence.	II-29
Article 45 .	REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE	II-30

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes. Entrent dans son champ d'application professionnel les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 Janvier 1979 modifiée sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés hommes et femmes des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie. Le champ d'application territorial de la présente convention collective est le département de la Côte d'Or.

Les accords nationaux de la métallurgie figurent en annexe.

Article 2. DUREE

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3. DENONCIATION

La présente convention peut être dénoncée à tout moment avec un préavis d'un mois.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation, adressée en recommandé avec accusé de réception à chaque organisation signataire, d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant à la présente convention peut être dénoncé selon les modalités exposées ci-dessus à la condition que cette possibilité figure expressément dans le texte de l'avenant.

Article 4. REVISION

Les organisations syndicales signataires de la présente convention ou qui y ont adhéré sont seules habilitées à signer les avenants portant révision de cette convention.

Au cas où l'une des parties contractantes ou adhérentes formulerait une demande de révision de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

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

Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque et de ce fait, le texte antérieur continue à s'appliquer.

Le présent article ne concerne pas les avenants à caractère périodique tels que les accords relatifs aux salaires minima.

Pour l'application du présent article, chacune des organisations syndicales signataires peut désigner cinq représentants.

Article 5. ADHESION

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat - greffe du conseil de prud'hommes et à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Les Organisations Syndicales représentatives signataires de la présente convention collective seront informées par le GIMMEC de cette adhésion.

Article 6. OPPOSITION

Les avenants de révision susceptibles d'ouvrir droit à opposition sont, à l'exception de tous autres, ceux qui réduisent ou suppriment un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la convention ou de l'accord qui les fondent.

Les modalités d'exercice du droit d'opposition sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7. DATE D'APPLICATION ET DEPOT

Sous réserve de l'application du droit d'opposition prévu à l'article 6, la présente convention annule et remplace tous les accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de la Côte d'Or, à compter du 1er Novembre 1995.

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Article 8. AVANTAGES ACQUIS

Les dispositions de la présente convention collective ne peuvent être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement au titre de la précédente convention et à l'expiration de ses effets, existants dans les établissements.

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les contrats individuels existants sauf dispositions plus favorables prévues par ceux-ci.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises ou les établissements.

Article 9. COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE DE CONCILIATION

Les différents collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation dont le secrétariat est assuré par le GIMMEC.

Cette commission comprend cinq représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal d'employeurs.

La commission saisie par lettre recommandée avec accusé de réception doit se réunir dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête.

La commission doit avoir effectuée la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours francs après la date de la première réunion.

Lorsqu'un accord est intervenu, un procès verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou à défaut de leurs représentants.

Lorsque les parties ne se mettent pas d'accord, il est dressé un procès verbal de non conciliation faisant état des positions respectives des parties en leur dernier état.

Les procès verbaux visés aux deux alinéas précédents sont diffusés par les soins du GIMMEC.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Au cas où des salariés participeraient à la commission paritaire professionnelle de conciliation, le temps perdu de fait de leur présence aux réunions sera considéré par l'employeur comme temps de travail effectif, et rémunéré dans les conditions fixées à l'article [17.3 / b.3](#).

Article 10 - COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE D'INTERPRETATION

Il est institué une commission paritaire professionnelle d'interprétation dont le rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention. Son secrétariat est assuré par le GIMMEC.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs désignés par le GIMMEC. Ces représentants doivent dans toute la mesure du possible avoir participé à l'élaboration de la présente convention.

Pour l'interprétation des avenants et accords annexés à la présente convention, les membres de la commission représentant les salariés doivent appartenir aux organisations signataires de ces avenants ou accords annexés.

La commission paritaire professionnelle d'interprétation est saisie par une demande écrite et motivée adressée au GIMMEC par l'une des organisations signataires, et dès lors doit être réunie dans le délai d'un mois.

La commission doit émettre son avis à la majorité de ses membres et dans le délai maximum de trente jours à compter de la première réunion.

Dès lors, un procès verbal signé par tous les membres présents est dressé. Ce procès verbal a la même portée que les clauses de la présente convention et de ses annexes dès lors qu'il est signé par toutes les organisations signataires de la présente convention.

Si la majorité ne peut être obtenue, le procès verbal signé dans les mêmes conditions expose les positions des parties en leur dernier état.

Au cas où des salariés participeraient à la commission paritaire professionnelle d'interprétation, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions sera considéré par l'employeur comme temps de travail effectif, et rémunéré dans les conditions fixées à l'article [17.3 / b.3](#)

Article 11. COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L' EMPLOI

Conformément aux dispositions de l'accord national du 12 Juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une commission paritaire territoriale de l'emploi est instituée avec pour champ d'application celui de la présente convention collective.

La commission paritaire territoriale de l'emploi se réunit au moins une fois par semestre, dans la mesure du possible en avril et en novembre. Le GIMMEC assure la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Elle comprend par organisation syndicale de salariés deux représentants, ainsi qu'un expert en tant que de besoin et d'un nombre égal d'employeurs. Il est souhaité, afin d'assurer un suivi efficace des travaux de la commission,

que chaque organisation syndicale désigne nominativement les deux membres de sa délégation à la commission, ainsi qu'un suppléant.

Afin de préparer les réunions de la commission paritaire, le GIMMEC adressera aux organisations syndicales un mois avant la réunion, un projet d'ordre du jour, au titre duquel, elles pourront faire connaître au GIMMEC leurs observations dans un délai de huit jours.

Des groupes de travail pourront être constitués d'un commun accord entre les organisations affiliées aux organisations signataires de l'accord du 12 juin 1987 ; ces groupes de travail seront chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la commission paritaire ; la durée de ces groupes sera limitée à l'examen du sujet concerné.

La commission nationale de l'emploi sera tenue informée des travaux de la commission paritaire territoriale de l'emploi de la métallurgie de Côte d'Or.

1 - Emploi

La commission aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi de la métallurgie, au plan départemental,
- d'étudier la situation de l'emploi dans la métallurgie, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de recueillir et éventuellement de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la métallurgie et de son évolution prévisible.

Le GIMMEC recueillera dans toute la mesure du possible le maximum d'informations sur les mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail. Les informations collectées seront portées à la connaissance de la commission paritaire pour qu'elle puisse examiner l'impact des dispositions prises sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

La commission fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

Des liaisons seront établies à ce sujet avec les différents organismes susceptibles d'apporter des renseignements utiles. Elle pourra faire appel, en tant que de besoin à des intervenants extérieurs pour orienter et enrichir ses réflexions.

On s'attachera notamment à mettre en lumière :

- les données et procédures utilisées par les entreprises ou les organisations professionnelles pour la mise en oeuvre d'une gestion préventive,
- l'impact des politiques de gestion et d'amélioration de la qualité des produits et des services sur la gestion des qualifications,

La commission paritaire examinera la situation de l'emploi et de son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux du département de la Côte d'Or.

2 – Formation

Compte tenu des orientations fixées par la commission nationale paritaire de l'emploi, la commission paritaire territoriale de l'emploi est chargée de définir les orientations nécessaires à donner à la politique de formation de la profession en précisant notamment les priorités départementales.

Au niveau départemental, voire régional si nécessaire, la commission paritaire examinera les bilans :

- des actions menées en application des conventions de développement de la formation signées entre l'Etat et l'UIMM,
- de la situation de l'apprentissage.

Elle prendra connaissance en cas de nécessité établie du bilan d'activité des associations de formation dans lesquelles la profession est impliquée.

La commission examinera, en fonction des évolutions de l'emploi et notamment celles qui résultent du développement des nouvelles technologies, les orientations qu'il conviendrait de donner à l'action menée par la profession en matière de formation. Ces orientations prendront également en compte les priorités définies par la commission nationale.

Elle transmettra ses observations à la commission nationale.

La commission paritaire territoriale de la métallurgie de la Côte d'Or suivra également les travaux de la commission nationale concernant la validation des qualifications préparées dans le cadre du contrat de qualification. Elle portera une attention particulière aux travaux du «groupe technique paritaire» mis en place au niveau national et transmettra ses observations éventuelles à la commission nationale.

En cas de délégation de la commission nationale pour la validation des qualifications des contrats de qualifications, les décisions seront prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

Article 12. EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Les signataires de la présente convention s'engagent conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi, notamment en ce qui concerne la rémunération.

Article 13. EGALITE DE TRAITEMENT DES SALARIES FRANÇAIS ET ETRANGERS

Sous réserve de l'application de la législation et de la réglementation en vigueur, les conditions d'emploi de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 14. HYGIENE ET SECURITE

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

Les salariés s'engagent à respecter les dispositions prévues en la matière par le règlement intérieur, lorsqu'il existe, et par les notes de service.

Ils s'engagent notamment à utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs d'hygiène ou de sécurité mis à leur disposition.

Article 15. PERSONNES HANDICAPEES

Les parties signataires souscrivent expressément aux dispositions législatives relatives à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

Dans ce cadre les employeurs rechercheront les moyens permettant une meilleure intégration de ces personnes. Les conditions d'emploi, de travail et de formation des personnes handicapées doivent être conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 16. APPRENTISSAGE, FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Les parties signataires de la présente convention expriment leur soutien à la politique définie en la matière par les accords nationaux professionnels et interprofessionnels en vigueur.

Les évolutions technologiques et économiques nécessitent que l'on accorde un intérêt particulier à la formation professionnelle des salariés des entreprises de la métallurgie.

Article 17. DROIT SYNDICAL

Article 17.1. Liberté d'opinion et droit syndical

Les signataires de la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix constitué conformément à la réglementation en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération dans les relations de travail le sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine sociale ou raciale, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision 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.

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

Les salariés doivent veiller de leur côté à ne pas prendre en considération, dans les relations de travail, les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat, ou qui ont donné une adhésion à une organisation syndicale non partie à la présente convention.

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

Article 17.2. Exercice du droit syndical

Les parties contractantes rappellent que le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Les dispositions applicables aux salariés ressortissant de la présente convention en matière de droit syndical sont celles prévues par le code du travail.

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le Chef d'Entreprise.

Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet et mis à la disposition de chaque section syndicale.

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

Ils sont obligatoirement transmis à la direction, simultanément à leur affichage.

Article 17.3. Participation à des réunions extérieures

Article 17.3 /a. Congrès, réunions syndicales statutaires

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins dix jours calendaires à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée et non imputable sur les congés payés afin de pouvoir assister :

- au congrès de la confédération à laquelle est affiliée son organisation syndicale,
- aux réunions syndicales statutaires.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromet pas la marche de l'entreprise. L'autorisation ou le refus est notifié par écrit à l'intéressé dans les trois jours suivant le dépôt de la demande.

Cette absence est, dans la limite d'une semaine, assimilée à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

A son retour, le salarié devra produire une attestation de présence

Article 17.3 / b. Réunions Paritaires Professionnelles

Article 17.3 / b. 1: Information de l'employeur

Les salariés qui participent aux réunions des commissions paritaires professionnelles prévues à la présente convention sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation.

Article 17.3 / b.2 : Composition des délégations

Le nombre maximum de représentants syndicaux aux réunions des commissions paritaires professionnelles prévues à la présente convention est fixé aux articles [9](#), 10 et 11.

Article 17.3 / b.3: paiement du temps passé

Le temps de travail perdu du fait de la présence des salariés aux réunions des commissions paritaires professionnelles prévues à la présente convention est payé par l'employeur comme temps de travail effectif sur présentation d'une attestation de présence délivrée, sur demande, par le GIMMEC. Les absences dues à ces réunions sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congés payés.

Article 17.3 / b.4 : Frais de déplacement

Les frais de déplacement éventuellement engagés par les salariés participant aux réunions des commissions paritaires professionnelles prévues à la présente convention sont indemnisés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. Au cas où ces moyens de transport en commun n'existeraient pas, les frais de déplacement seraient pris en charge sur la base du tarif kilométrique SNCF en seconde classe.

Article 18. ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL ET DU COMITE D' ENTREPRISE

Article 18.1. Préparation des élections

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement sont invitées par l'employeur à négocier un protocole d'accord préélectoral conformément aux dispositions du code du travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de représentants du personnel à pourvoir.

Les candidatures au premier et au second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard dix jours avant la date des scrutins, sauf dispositions particulières prévues au protocole d'accord préélectoral, afin de permettre l'organisation matérielle des élections notamment du vote par correspondance.

Le vote a lieu pendant les heures de travail sans préjudice des dispositions particulières d'organisation du vote telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral.

Article 18.2. Bureau de vote

Chaque bureau de vote est composé de deux électeurs non candidats, le plus âgé et le plus jeune du collège concerné, présents et acceptant, sauf dispositions particulières du protocole d'accord préélectoral.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé mandaté par la direction.

Article 18.3. Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans l'enveloppe prévue à cet effet. Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également à mettre en place les isolements.

Les bulletins portent, s'il y a lieu, le sigle de l'organisation syndicale présentant le ou les candidats.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes sont simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif sont prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations électorales. Le temps passé par la personne désignée est payé comme temps de travail effectif.

Les dispositions particulières du vote par correspondance doivent être prévues par le protocole d'accord électoral ou à défaut par l'employeur.

Ce vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe extérieure étant fournie timbrée, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

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

Article 19. DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est institué dans chaque établissement occupant plus de dix salariés des délégués du personnel titulaires et suppléants.

Lors des réunions périodiques prévues par la loi, les délégués titulaires peuvent sur leur demande se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale régulièrement mandaté.

L'employeur, outre la faculté qu'il a de se faire assister ou représenter par ses collaborateurs, peut également se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale patronale.

La durée du mandat ainsi que la mission des délégués sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder aux délégués du personnel les heures de délégation prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20. COMITE D' ENTREPRISE

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est institué, dans chaque entreprise ou établissement occupant au moins cinquante salariés, un comité d'entreprise ou d'établissement.

Pour la réglementation de comité d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres ou activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise ou d'établissement, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Article 21. COMITE D' HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est régi par des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21.1 - Formation des membres du CHSCT

La formation dont bénéficient les représentants du personnel aux CHSCT a pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail. Cette formation revêt un caractère théorique et pratique.

Les modalités et l'organisation de cette formation sont définies par la réglementation en vigueur.

La durée de cette formation varie quant à elle en fonction des seuils d'effectif fixés par voie réglementaire.

Article 22. EXERCICE DU MANDAT REPRESENTATIF

Le mandat issu d'une désignation ou d'une élection professionnelle s'exerce dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Les représentants du personnel continuent à travailler aux conditions habituelles.

En raison de leur mandat, leur horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans leur service. L'exercice du mandat ne doit pas faire obstacle au déroulement de carrière de son titulaire.

Article 23. BON DE DELEGATION

Les parties contractantes conviennent que le bon de délégation est un moyen facilitant le décompte par type de mandat des heures de délégation. Il peut donc à ce titre être institué dans les entreprises après concertation avec les représentants du personnel.

Il constitue notamment la notification faite à l'employeur du départ en délégation du représentant du personnel. Afin de compléter l'information de l'employeur, le bon mentionnant l'heure à laquelle le temps de délégation a pris fin, lui est remis.

Le délai de prévenance nécessaire au remplacement du représentant du personnel quittant son poste de travail pour exercer son mandat doit être compatible avec la bonne organisation du travail sans porter atteinte à l'exercice des fonctions représentatives.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX OUVRIERS ET AUX ATAM

Article 30. CHAMP D' APPLICATION

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

Les ingénieurs et cadres, les voyageurs, représentants ou placiers statutaires, ainsi que les travailleurs à domicile, ne peuvent se prévaloir des dispositions du présent titre.

Article 31. FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31.1. Embauchage

L'employeur fait connaître ses besoins en personnel à l'agence nationale pour l'emploi ou procède à des embauchages directs en observant les dispositions légales en vigueur.

L'employeur doit respecter les priorités d'emploi telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires et par l'accord national du 12 Juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 31.2. Engagement

L'engagement d'un salarié fait l'objet, dès la prise de fonctions, d'un contrat de travail écrit stipulant notamment :

- le type de contrat et la date de prise de fonction,
- les fonctions tenues ou susceptibles d'être tenues,
- le niveau, l'échelon et le coefficient dans la classification,
- l'établissement dans lequel cet emploi est exercé au moment de l'embauche,
- la rémunération réelle et ses accessoires éventuels,
- l'horaire de travail pratiqué au moment de l'engagement,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire d'affiliation,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale.

Article 31.3. Période d'essai (modifié par avenant n° 2011-02 du 21/10/2011)

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 32. MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur, toute modification apportée à l'un des éléments substantiels du contrat de travail fait l'objet d'une proposition écrite notifiée au salarié, lui précisant qu'il doit dans un délai d'un mois calendaire exprimer par écrit son acceptation ou son refus.

Pendant ce délai d'un mois, les conditions du contrat de travail ne seront pas modifiées.

En cas d'acceptation de cette modification par l'intéressé, un avenant au contrat de travail sera établi.

En cas de refus de cette modification, ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai prescrit, la rupture du contrat de travail qui en résulterait serait imputable à l'employeur.

Toutefois, si la modification substantielle est due à un motif économique, le défaut de réponse dans le délai d'un mois vaut acceptation de la proposition notifiée.

Article 33. POSTE A POURVOIR

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel au personnel de l'entreprise.

Article 34. DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et son aménagement sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La durée du travail s'apprécie en terme de travail effectif.

Article 34.1. Définition des heures de nuit

Pour l'application des dispositions de la présente convention, les heures de nuit sont celles effectuées entre vingt et une heures et cinq heures ou selon l'horaire de nuit défini et pratiqué dans l'établissement.

Les modalités de rémunération de ces heures de nuit sont examinées aux articles [39.6](#) et 39.7.

Article 34.2. Définition des heures du dimanche et du jour férié

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'horaire du dimanche et du jour férié (à l'exception du 1^{er} Mai) est défini dans l'établissement ; son amplitude est de 24 heures.

A défaut, les heures du dimanche ou du jour férié (à l'exception du 1^{er} Mai) sont celles effectuées de 5 heures le dimanche ou le jour férié à 5 heures le lendemain.

Les heures du 1^{er} Mai sont celles effectuées de 0 heure à 24 heures.

Article 34.3. Pause de travail posté

A l'occasion de chaque poste de travail programmé pour une durée au moins égale à sept heures trente minutes, le salarié qui l'a effectué bénéficie d'une pause de vingt minutes.

Toutefois, cette mesure ne s'applique pas lorsque la nature du travail permet au salarié de prendre entre deux opérations successives une pause d'une durée au moins égale à celle indiquée précédemment.

Article 34.4. Equipes de suppléance

Les dispositions relatives à l'organisation du travail en équipes de suppléance, notamment en équipes de fin de semaine, font l'objet de l'accord national du 23 Février 1982 et leur mise en application dans l'entreprise suppose un accord d'entreprise ou une autorisation de l'inspection du travail.

Article 34.5. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, celle-ci s'appréciant en terme de travail effectif.

Les heures supplémentaires décidées par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ont un caractère obligatoire.

Les modalités de rémunération de ces heures supplémentaires sont examinées à l'article [39.5](#).

Article 34.6. Astreinte

Par salarié astreint, il faut entendre le salarié qui doit se tenir en permanence à disposition de l'employeur et intervenir à la demande de celui-ci, pendant une période fixée et située en dehors de ses heures normales de travail et de son lieu de travail.

La mise en place de l'astreinte et son indemnisation sont effectuées selon des modalités déterminées au niveau de chaque entreprise et font l'objet d'une information des représentants du personnel. Le recours à l'astreinte est expressément prévu au contrat de travail ou par avenant ultérieur.

Article 35. SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS

Les conditions particulières de travail des salariés âgés de moins de dix-huit ans sont réglées conformément à la loi.

Il est rappelé qu'ils sont soumis à une surveillance médicale particulière.

Les salariés de moins de dix-huit ans qui ne bénéficient pas d'un contrat en alternance et qui effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, bénéficient au moins de la rémunération minimale garantie annuelle correspondant à leur coefficient.

Article 36. TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

Les entreprises prennent toutes les dispositions qui s'avèrent nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toutes bousculades tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

A cet effet, dès que la femme a justifié de son état de grossesse, elle bénéficie d'une sortie anticipée de cinq minutes, sans réduction de la rémunération.

Les changements d'emplois rendus nécessaires par l'état de santé de la femme enceinte et demandés par le médecin du travail sont régis conformément à la loi.

Article 37. ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

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

Toutefois, l'incidence sur l'ancienneté d'une suspension du contrat de travail liée à une cause non prévue par la présente convention (notamment congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...), reste définie par les dispositions légales en vigueur.

Lorsqu'un employeur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez cet employeur au cours des six mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 38. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

Le classement des salariés visés par le présent titre est effectué conformément à l'accord national du 21 Juillet 1975 modifié.

Il est rappelé que le classement d'un salarié est déterminé d'après les fonctions réellement exercées, ce principe conditionnant l'application des seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Article 39. REMUNERATION

Article 39.1. Négociation annuelle territoriale de branche sur les salaires

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques prévues à l'article [39.2](#) et des rémunérations minimales garanties annuelles prévues à l'article [39.4](#) fait l'objet d'une négociation annuelle.

Chaque délégation syndicale à cette négociation est composée de cinq membres.

Article 39.2. Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondantes aux coefficients de la classification servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté. La rémunération minimale hiérarchique est le produit de la valeur du point par le coefficient hiérarchique, majoré de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques qui en découle est annexé à la présente convention.

Article 39.3. Prime d'ancienneté

Le salarié ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article [37](#) perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes :

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

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

Le montant de la prime d'ancienneté ainsi déterminé s'applique pour la durée hebdomadaire légale du travail; il est adapté à la durée du travail effectivement pratiquée et bénéficie, s'il y a lieu, des majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 39.4. Rémunérations minimales garanties annuelles

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques, métalliques, électriques et connexes de la Côte d'Or sont instituées des rémunérations minimales garanties annuelles correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 Juillet 1975 modifié.

La rémunération minimale garantie annuelle correspond à la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié travaillant normalement ne peut être rémunéré.

Les rémunérations garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 39 heures. Les montants indiqués doivent donc être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté prévue à l'article [39.3](#) de la présente convention,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- indemnisation de l'astreinte,
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation 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,

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont négociées annuellement et font l'objet d'un barème annexé à la présente convention.

Les rémunérations minimales garanties annuelles ont pour cadre l'année civile.

Pour l'application du barème, un calcul prorata temporis est effectué à l'occasion des événements suivants :

- changement de catégorie professionnelle ou de coefficient hiérarchique en cours d'année,
- départ de l'entreprise en cours d'année,
- absence pour laquelle il n'est pas prévu le maintien de la rémunération.

Les périodes, pendant lesquelles l'employeur indemnise le salarié en ne maintenant que partiellement la rémunération, seront neutralisées pour l'application du barème.

En fin d'année, il est vérifié que le salarié a perçu, pour la période considérée, la rémunération brute découlant de l'application du barème des rémunérations minimales garanties annuelles.

Le versement régularisateur éventuellement dû est effectué lors de la paye du mois de janvier.

Article 39.5. Majoration pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 heures sont majorées comme prévu par la loi :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires.
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Il peut être dérogé à l'obligation des majorations des heures supplémentaires énoncées ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que d'incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, au paiement des heures supplémentaires peut être substitué, en tout ou partie, un repos compensateur de remplacement.

Article 39.6. Majoration pour heures habituelles de nuit

Lorsque le travail comporte habituellement le travail de nuit tel que défini à l'article [34.1](#), une majoration spéciale est attribuée.

Pour chacune de ces heures de nuit non exceptionnelles, le personnel concerné perçoit une majoration égale à 10% du salaire horaire de base.

Cette majoration pour heures habituelles de nuit s'ajoute à celle éventuellement due au titre des heures supplémentaires mais ne se cumule pas avec les majorations ou primes existant dans les entreprises pour les heures de nuit, soit sous forme de «prime d'équipe» soit sous toute autre forme.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel ayant un horaire d'équivalence, notamment au personnel de gardiennage.

Article 39.7. Majoration pour heures exceptionnelles de nuit

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail de nuit, telles que définies à l'article [34.1](#), effectuées exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 25 %. Cette majoration est calculée sur la même assiette que celle des heures supplémentaires et s'ajoute le cas échéant à elles, mais ne se cumule pas avec les majorations ou primes existant dans les entreprises pour les heures de nuit, soit sous forme de «prime d'équipe» soit sous toute autre forme.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel ayant un horaire d'équivalence, notamment au personnel de gardiennage.

Article 39.8. Indemnité de panier

Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article [34.1](#), bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 02 Janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail.

Article 39.9. Majoration pour travail exceptionnel un dimanche

Il est rappelé que les heures de travail effectuées le dimanche doivent rester exceptionnelles, dérogatoires et sont soumises aux dispositions légales.

Ces heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration de 50 %. Cette majoration est calculée sur la même assiette que les heures supplémentaires et s'ajoute, le cas échéant, à elles.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux heures de travail effectuées le dimanche dans le cadre d'un service continu, d'un horaire d'équivalence ou d'une équipe de suppléance.

Article 39.10. Majoration pour travail exceptionnel un jour férié

Il est rappelé qu'en dehors du 1er Mai, le chômage d'un jour férié relève du pouvoir d'organisation de l'employeur concernant le personnel adulte qu'il emploie.

Les heures de travail perdues un jour férié chômé ne peuvent donner lieu à récupération du temps de travail et ne peuvent être la cause d'une réduction de la rémunération.

Les heures de travail, qui sont effectuées un jour férié autre que le 1er Mai, bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette majoration est calculée sur la même assiette que celle des heures supplémentaires et s'ajoute le cas échéant à elles.

Les heures de travail effectuées le 1er Mai sont payées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans le cas où le jour férié travaillé se situe un dimanche, il n'y a pas cumul des majorations. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux heures de travail effectuées un jour férié dans le cadre d'un service continu, d'un horaire d'équivalence ou d'une équipe de suppléance.

Article 39.11. Indemnisation des pertes de temps

L'indemnisation des pertes de temps, avec arrêt de travail, dues à une cause indépendante de la volonté de l'employeur pendant l'exécution du travail telles que arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Si l'employeur juge devoir faire partir tout ou partie du personnel pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, il est habilité à le faire.

Il devra au préalable s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'établissement.

Il peut prévoir la récupération des heures perdues, ou recourir au chômage technique.

Article 39.12. Indemnisation des conditions particulières de travail:

L'attribution éventuelle de primes liées à des conditions particulières de travail est strictement subordonnée à l'existence et à la persistance des causes qui les motivent : ces primes peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification des conditions particulières de travail entraîne la révision ou la suppression.

Article 39.13. Indemnisation de la pause de travail posté

La pause de travail posté définie à l'article [34.3](#) de la présente convention est rémunérée au salaire de base du bénéficiaire et n'est pas assimilée à un temps de travail effectif, notamment au regard des heures supplémentaires et du repos compensateur.

Article 39.14. Paiement au mois

Les salariés sont payés une fois par mois à date régulière, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Article 39.15. Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il est remis aux salariés un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le bulletin de paie comporte obligatoirement :

- 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 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,

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 tout 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 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 au 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 pas 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.

Article 39.16. Inventions des salariés

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salaire du titulaire d'une mission inventive correspondant à ses fonctions effectives, tient compte des études ou recherches développées à cette fin et rémunère forfaitairement les résultats de son travail.

Néanmoins, si une invention dont le salarié est l'auteur présentait pour l'entreprise une valeur exceptionnelle sans commune mesure avec la rémunération de l'inventeur, celui-ci recevrait après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois. Cette disposition s'applique même dans le cas où le salarié est parti à la retraite ou plus largement, a quitté depuis lors l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, non titulaire d'une mission inventive, devient auteur d'une invention ayant trait aux activités, aux études, aux recherches de l'entreprise, dont celle-ci se fait attribuer la propriété, l'employeur doit verser au salarié concerné le juste prix de son invention. Dans l'hypothèse où le salarié réalise, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait à aucune des activités, études ou recherches de celle-ci, le droit de propriété appartient au salarié inventeur exclusivement.

Article 40. MALADIE - ACCIDENT

Article 40.1. Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

Ces absences dûment justifiées entraînent une suspension du contrat de travail, sous réserve des dispositions ci-après.

Dans le cas où une absence prolongée pour maladie ou accident - à l'exclusion de celle résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - imposerait le remplacement définitif du salarié, l'employeur peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail au plus tôt à l'issue de la période d'indemnisation prévue par la présente convention. Préalablement, il devra avoir demandé au salarié de reprendre son travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

La rupture pour nécessité de remplacement ouvre droit au profit du salarié :

- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article [42.2](#) de la présente convention,
- à une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Dans ce cas, la procédure légale de licenciement pour motif inhérent à la personne doit être en tout point respectée.

Article 40.2. Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficie d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

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

En cas de déplacement professionnel temporaire à l'étranger, l'employeur prendra toute disposition pour assurer au salarié malade, la garantie de ressource prévue au présent article.

Pendant quarante-cinq jours calendaires, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours calendaires suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le temps d'indemnisation à plein tarif est augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté. Le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts de la rémunération est augmenté de dix jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, ou par un régime de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

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

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

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

Ancienneté	Maintien de la rémunération	75 % de la rémunération
< 1 an		
De 1 à 5 ans d'ancienneté	45 jours calendaires	30 jours calendaires
Au-delà, par période entière de 5 ans	15 jours supplémentaires	10 jours supplémentaires

Article 41. CONGES

Article 41.1. Congés annuels payés

Des congés payés sont attribués aux salariés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions prises par la branche professionnelle.

Pour le calcul de la durée du congé, le temps pendant lequel le salarié malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 40.2. du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la législation en vigueur.

Article 41.2. Congés d'ancienneté

Les salariés totalisant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un congé d'ancienneté égal à un jour, porté à deux jours après quinze ans et à trois jours après vingt ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée au premier juin de chaque année civile.

Article 41.3. Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés pour événements familiaux prévus ci-dessous :

- Mariage du salarié : 5 jours - Mariage d'un enfant : 1 jour
- Décès du conjoint : 2 jours portés à 3 à compter de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès du père ou de la mère, ou de la personne ayant à défaut de père ou de mère, assumé la charge du foyer : 1 jour, porté à 2 à compter de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès d'un enfant : 2 jours
- Décès du frère ou de la sœur : 1 jour au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès d'un beau parent : 2 jours au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès d'un grand-parent : 1 jour au-delà de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
- Décès d'un petit-enfant : 1 jour au-delà de 3 mois d'ancienneté.
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.
- Déménagement lié à une mutation : 1 jour

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction de rémunération. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

L'absence pour garde d'enfant malade est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les jours de congés exceptionnels doivent être pris à l'occasion des événements de famille. Si l'événement se situe pendant une période de suspension du contrat, le salarié ne peut ultérieurement prétendre au bénéfice du nombre de jours prévus pour ledit événement.

Toutefois, si le mariage du salarié a lieu pendant ses congés payés, l'intéressé pourra néanmoins bénéficier de son congé de mariage qui sera alors pris à l'issue de son congé payé.

CONGES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

nature de l'événement	Mariage du salarié	Mariage d'un enfant	Décès du conjoint	Décès du père ou de la mère ou de la personne ayant à défaut du père ou de la mère assuré la charge du foyer	Décès d'un enfant	Décès du frère ou de la sœur	Décès d'un beau-parent	Décès d'un grand-parent	Décès d'un petit-enfant	Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption	Déménagement lié à une mutation
cond d'ancienneté											
Sans condition d'ancienneté	5 jours	1 jour	2 jours	1 jour	2 jours	0	0	0	0	3 jours	1 jour
Au-delà de 3 mois d'ancienneté	5 jours	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours	1 jour	2 jours	1 jour	1 jour	3 jours	1 jour

Article 41.4. Congé de maternité

Le congé de maternité est déterminé et pris conformément aux dispositions légales en vigueur. L'intéressée, absente pour congé de maternité survenant après un an de présence dans l'entreprise a droit au maintien de sa rémunération nette pendant la durée du congé légal de maternité, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Le congé de maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé.

Article 41. 5. Congé d'adoption

Le congé d'adoption est réglé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 41.6. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est réglé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 41.7. Autorisation exceptionnelle d'absence

Sur sa demande, une autorisation d'absence de courte durée peut être accordée au salarié, sauf dans le cas où l'absence est de nature à gêner le fonctionnement du service auquel il appartient.

Ce temps d'absence n'est pas rémunéré.

Article 42. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 42.1. Préavis

Article 42.1 / a. Durée

Après l'expiration de la période d'essai, un préavis réciproque est observé, sauf en cas de rupture pour force majeure ou licenciement pour faute grave, ou lourde.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- Pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I, :2 semaines
- Pour les salariés occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III, :1 mois
- Pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV, :2 mois
- Pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V, :3 mois

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à :

- Un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- 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'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue 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 de cette période. En cas de licenciement, le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Article 42.1 /b . Heures pour recherche d'emploi

Le salarié licencié est autorisé pendant son préavis à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- Vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- Cinquante heures maximum par mois si le préavis est au moins égal à un mois.

Les modalités de prise de ces heures font l'objet d'un accord entre l'intéressé et son employeur. A défaut, elles sont utilisées par demi-journée.

Ces absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

Article 42.2. Indemnité de licenciement (modifié par avenant n° 2011-02 du 21/10/2011)

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

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

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, par dérogation à l'article 37, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un $1/5^{\text{ème}}$ de mois, et par $2/15^{\text{èmes}}$ de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $1/5^{\text{ème}}$ de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $2/15^{\text{èmes}}$ de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif.

En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 42.2. ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 42.2 bis. Rupture conventionnelle (créé par avenant n° 2011-02 du 21/10/2011)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 42.2. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 42.2. bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 42.3. Départ à la retraite (modifié par avenant n° 2011-02 du 21/10/2011)

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les dispositions du présent article 42.3 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 42.3 bis. Mise à la retraite (créé par avenant n° 2011-02 du 21/10/2011)

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

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

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

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les dispositions du présent article 42.3 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail ».

Article 42.4. Service national et périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires est réglé selon les dispositions légales.

L'ancien salarié libéré du service national légal qui désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment de son départ sous les drapeaux doit en avvertir son employeur au plus tard dans le mois qui suit la date de sa libération. Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Celui qui a ainsi manifesté son intention de reprendre son emploi est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi de la même catégorie professionnelle ait été supprimé.

Lorsque la réintégration est possible elle prend effet dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle l'ancien salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

Les périodes de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé entraînent le maintien de la rémunération, déduction faite de la solde nette perçue par l'intéressé et dont il doit justifier. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que son absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La période de présélection militaire est rémunérée par l'employeur après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise sur présentation d'un justificatif et dans la limite de trois jours.

Article 43. GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Dans le cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 03 Juillet 1991 modifié pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 Juillet 1991 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 Juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 44. DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Article 44.1. Déplacements

Les conditions de déplacements sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national du 26 Février 1976 figurant en annexe à la présente convention.

Article 44.2. Changement de résidence

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail conformément aux dispositions de l'article [32](#) de la présente convention.

L'employeur prendra également en charge les frais de déplacements supportés à l'occasion du déménagement par le salarié, son conjoint et les personnes à charge vivant au foyer, sur la base du tarif rail seconde classe.

Lors de la mutation, les frais de déménagement sont pris en charge par l'employeur.

Au préalable, le salarié devra fournir trois devis originaux à son employeur qui retiendra celui présentant le meilleur rapport qualité / prix.

En outre, le déménagement lié à une mutation donnera lieu à un jour de congé conformément à l'article [41.3](#).

Article 45. RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

L'employeur affine ceux de ses salariés qui remplissent les conditions prévues pour leur admission au régime de retraite complémentaire des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947.

Les conditions d'admission visent à titre obligatoire les agents classés dans la classification de la métallurgie du 21 Juillet 1975 modifié au niveau IV échelons 2 et 3, et niveau V échelon 1, et à titre facultatif, les agents classés au niveau III échelons 2 et 3 au niveau IV échelon 1.

Fait à Dijon,
Le 1^{er} Septembre 1995

*Pour le Groupement des Industries
Métallurgiques, Mécaniques,
Électriques et Connexes,
Le Président, Henri PERILLIER.*

*Pour le Syndicat CGT-FO
Marc JOLY.*

*Pour le Syndicat CFDT,
Jean-Claude DEPETASSE.*

*Pour le Syndicat CFE-CGC
Bernard BELOT.*

CONVENTION COLLECTIVE INDUSTRIES METALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA COTE D' OR

Table Alphabétique

	N° article	N° page
A... Absence (autorisation d') - voir autorisation exceptionnelle d'absence		
Adhésion à la convention	5	I-2
Ancienneté.....	37	II-15
Ancienneté (congé) - voir congé d'ancienneté		
Ancienneté (prime) - voir prime d'ancienneté		
Apprentissage.....	16	I-6
Astreinte.....	34.6	II-15
Autorisation exceptionnelle d'absence	41.7	II-23
Avantages acquis	8	I-2
B... Bon de délégation.....	23	I-9
Bulletin de paie	39.15	II-19
C... Champ d'application de la convention	1	I-1
Changement de résidence	44.2	II-29
Classification professionnelle	38	II-16
Coefficients hiérarchiques	38	II-16
Comité d'entreprise.....	20-22	I-9
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	21 -22	I-9
Commissions paritaires	9-10-11	1-2 - I-3
Congé d'ancienneté.....	41.2	II-22
Congé d'adoption.....	41.5	II-23
Congé de maternité	41.4	II-23
Congé parental d'éducation.....	41.6	II-23
Congés annuels payés	41.1	II-22
Congés pour évènements familiaux	41.	II-22
Contrat de travail (rédaction)	31.2	II-11
D... Date d'application de la convention	7	I-2
Délégués du Personnel	19-22	I-8-I-9
Déménagement lié à une mutation	41.3-44.2	II-22 - II-29
Démission (voir préavis).....		

	N° article	N° page
Dénonciation de la convention.....	3	I-1
Départ à la retraite	42.3	II-26
Déplacements.....	44.1	II-29
Dimanche (voir travail exceptionnel un dimanche).....		
Droit syndical	17.1	I-6
Durée de la convention.....	2	I-1
Durée du travail	34	II-14
E... Egalité de traitement des salariés français et étrangers,.....	13	I-5
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12	I-5
Elections professionnelles,,	18	I-7
Embauchage	31.1	II-11
Engagement (voir contrat de travail)		
Equipe de suppléance	34.4-39.9 39.10	II-14 - II-18 II-18
Essai (voir période d'essai)		
F... Femmes enceintes (voir travail des femmes enceintes).....		
Formation professionnelle	16	I-6
G... Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	43	II-29
Gardiennage (voir personnel des services de gardiennage et de surveillance).....		
H... Handicapés (voir personnes handicapées)		
Heures pour recherche d'emploi	42.1 / b	II-24
Heures supplémentaires (définition).....	34.5	II-14
Heures supplémentaires (majoration)	39.5	II-17
Hygiène et sécurité	14	I-5
I... Indemnisation des conditions particulières de travail	39.12	II-19
Indemnisation des pertes de temps.....	39.11	II-19
Indemnité de départ à la retraite.....	42.3	II-26
Indemnité de mise à la retraite	42.3 bis	II-27
Indemnité de licenciement.....	42.2	II-24
Indemnité de panier - Travail de nuit.....	39.8	II-18
Indemnité rupture conventionnelle.....	42.2 bis	II-26
Intérim (voir ancienneté).....		
Invention des salariés	39.16	II-20
J... Jours fériés (voir travail exceptionnel un jour férié).....		
L... Licenciement (indemnité de licenciement)	42.2	II-24

	N° article	N° page
M... Maladie - Accident (incidence sur le contrat de travail)	40.1	II-21
Maladie - Accident (indemnisation)	40.2	II-21
Mandat représentatif (exercice du).....	22	I-9
Mise à la retraite	42.3 bis	II-27
Modification du contrat de travail	32	II-13
Mutation	44.2	II-29
N... Négociation annuelle de branche sur les salaires	39.1	II-16
Nuit (voir travail de nuit).....		
O... Objet de la convention	1	I-1
Opposition à la convention	6	I-2
P... Panneaux syndicaux.....	17.2	I-6
Panier (voir indemnité de panier).....		
Pause de travail posté (définition)	34.3	II-14
Pause de travail posté (indemnisation)	39.13	II-19
Période d'essai	31.3	II-11
Périodes militaires	42.4	II-28
Personnel des services de gardiennage et de surveillance	39.5-39.6 39.7-39.9 39.10	II-17-II-18 II-18 II-18
Personnes handicapées	15	I-5
Poste à pourvoir.....	33	II-14
Préavis (démission / licenciement).....	42.1 / a	II-23
Préavis (période d'essai)	31.3	II-11
Premier Mai	34.2	II-14
Prime d'ancienneté	39.3	II-16
R... Rémunération-paiement au mois	39.14	II-19
Rémunérations minimales hiérarchiques	39.2	II-16
Rémunérations minimales garanties annuelles.....	39.4	II-17
Repos compensateur de remplacement	39.5	II-17
Retraite (régime complémentaire).....	45	II-30
Retraite (rupture du contrat)	42.3	II-26
Réunions paritaires professionnelles (participation).....	17.3 / b	I-7
Réunions syndicales statutaires (participation)	17.3 / a	I-7
Révision de la convention	4	I-1
Rupture conventionnelle	42.2 bis	II-26

	N° article	N° page
S... Salariés âgés de moins de 18 ans	35	II-15
Service national	42.4	II-28
Surveillance (voir personnel des services de gardiennage et de surveillance)		
Syndicat (voir droit syndical)		
T... Travail de nuit (définition)	34.1	II-14
Travail de nuit (indemnisation des heures habituelles de nuit).....	39.6	II-18
Travail de nuit (indemnisation des heures exceptionnelles de nuit).....	39.7	II-18
Travail des femmes enceintes.....	36	II-15
Travail exceptionnel un dimanche (définition)	34.2	II-14
Travail exceptionnel un dimanche (indemnisation)	39.9	II-18
Travail exceptionnel un jour férié (définition).....	34.2	II-14
Travail exceptionnel un jour férié (indemnisation).....	39.10	II-18

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES, MECANIKES, ELECTRIQUES ET
CONNEXES DU DEPARTEMENT DE LA COTE D'OR
DU 1^{er} SEPTEMBRE 1995**

Avenant 2014-01 du 26 novembre 2014

Entre :

- l'UIMM 21 d'une part,
- les organisations syndicales soussignées d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2014 portant sur les salaires dans les industries de la Métallurgie de Côte d'or.

ARTICLE 1 : Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2014, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

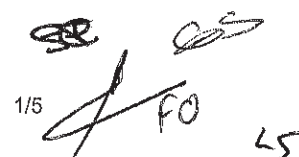
Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe 1.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la Convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, *« 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 les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :*

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- indemnisation de l'astreinte,
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :


FO 45

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation 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 ».

ARTICLE 2 : Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) et Valeur de Point (VP)

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} décembre 2014 à 4,69 €.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} décembre 2014 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe 2.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

ARTICLE 3 : Indemnité de panier

Les parties tiennent, par le présent accord, à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que « *Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article 34.1. bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 02 Janvier 1970* ».

L'aliné 2nd de ce même article prévoit quant à lui que « *La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail* ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L 3231-12 du Code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les Pouvoirs Publics.

A toutes fins utiles, il est précisé que depuis le 1^{er} janvier 2014, le minimum garanti est fixé à 3,51 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

ARTICLE 4 : Calendrier de négociation

Les parties conviennent d'ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires courant juin 2015.

ARTICLE 5 : Notification, formalités de dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 26 novembre 2014
En 10 exemplaires originaux


Pour l'UIMM Côte d'Or,
La Présidente de la Commission Négociation de Salaires,
Christine BARBON



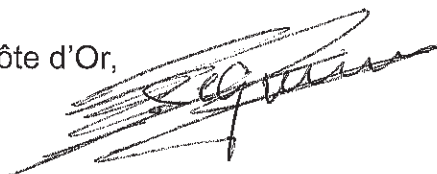
Pour le Syndicat des Métaux CFDT de la Côte d'Or,



Pour le Syndicat des Métaux CFE-CGC de la Côte d'Or,

LUDOVIC SERNAY


Pour le Syndicat des Métaux CFTC de la Côte d'Or,



Pour le Syndicat des Métaux CGT de la Côte d'Or,

Pour le Syndicat des Métaux FO de la Côte d'Or, VERGER Amélien.



ANNEXE 1

**BAREME DES
REMUNERATIONS MINIMALES GARANTIES ANNUELLES BRUTES (RMGA)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF

Valeur en euros au 1^{ER} janvier 2014

Niveaux	Echelons	Coefficients	Filières			
			Ouvriers	Administratifs et Techniciens	Agents de Maîtrise	Agents de Maîtrise d'Atelier
I	1	140	17 345	17 345		
	2	145	17 387	17 387		
	3	155	17 482	17 482		
II	1	170	17 599	17 599		
	2	180		17 752		
	3	190	17 974	17 974		
III	1	215	18 430	18 430	18 430	18 430
	2	225		18 895		
	3	240	19 514	19 514	19 514	19 514
IV	1	255	20 630	20 630	20 630	20 630
	2	270	21 595	21 595		
	3	285	22 669	22 669	22 669	22 669
V	1	305		24 373	24 373	24 373
	2	335		26 068	26 068	26 068
	3	365		28 515	28 515	28 515
	3	395		29 594	29 594	29 594

ANNEXE 2

**BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF

Valeur applicable à compter du 1^{er} décembre 2014

Valeur du point : 4,69 €

			ADM & TECH.	OUVRIERS				AGENTS DE MAITRISE		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		
Niv.	Ech.	Coef.	RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH	RMH	Maj. 7%	Total RMH
I	1	140	656,60	0.1	656,60	32,83	689,43					
	2	145	680,05	0.2	680,05	34,00	714,05					
	3	155	726,95	0.3	726,95	36,35	763,30					
II	1	170	797,30	P.1	797,30	39,87	837,17					
	2	180	844,20		844,20	42,21	886,41					
	3	190	891,10	P.2	891,10	44,56	935,66					
III	1	215	1008,35	P.3	1008,35	50,42	1058,77	AM1		1008,35	70,58	1078,93
	2	225	1055,25		1055,25	52,76	1108,01			1055,25		
	3	240	1125,60	TA.1	1125,60	56,28	1181,88	AM2		1125,60	78,79	1204,39
IV	1	255	1195,95	TA.2	1195,95	59,80	1255,75	AM3	1195,95	1195,95	83,72	1279,67
	2	270	1266,30	TA.3	1266,30	63,32	1329,62		1266,30	1266,30		
	3	285	1336,65	TA.4	1336,65	66,83	1403,48	AM4	1336,65	1336,65	93,57	1430,22
V	1	305	1430,45					AM5	1430,45	1430,45	100,13	1530,58
	2	335	1571,15					AM6	1571,15	1571,15	109,98	1681,13
	3	365	1711,85					AM7	1711,85	1711,85	119,83	1831,68
			395	1852,55					1852,55	1852,55	129,68	1982,23

Note : Pour chacune des filières Administratifs et Techniciens, Ouvriers, Agents de Maîtrise et Agents de Maîtrise d'Atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté **sont celles apparaissant en gras.**

Handwritten signatures and initials:
 ST ES
 FO S

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES, MECANIKES, ELECTRIQUES ET
CONNEXES DU DEPARTEMENT DE LA COTE D'OR
DU 1^{er} SEPTEMBRE 1995**

Avenant 2015-01 du 26 juin 2015

Entre :

- l'UIMM 21 d'une part,
- les organisations syndicales soussignées d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2015 portant sur les salaires dans les industries de la Métallurgie de Côte d'or.

ARTICLE 1 : Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2015, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe 1.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la Convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « 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 les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- indemnisation de l'astreinte,
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

L.D
G.S
L.S

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation 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 ».

ARTICLE 2 : Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) et Valeur de Point (VP)

La valeur du point est fixée à 4,72 € à compter du 1^{er} juillet 2015.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} juillet 2015 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe 2.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

ARTICLE 3 : Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article 34.1. bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 02 Janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L 3231-12 du Code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les Pouvoirs Publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le minimum garanti est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 39.8 susmentionné s'élève à 7.04 €.

ARTICLE 4 : Calendrier de négociation

Conformément aux dispositions des articles L 2241-1 et suivants du Code du travail, les parties conviennent d'ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires minimaux et la valeur de point courant juin 2016.

ARTICLE 5 : Notification, formalités de dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 26 juin 2015
En 10 exemplaires originaux

Pour l'UIMM Côte d'Or,
La Présidente de la Commission Négociation de Salaires,
Christine BARBON



Pour le Syndicat des Métaux CFDT de la Côte d'Or,

DEMASSEY Lionel



Pour le Syndicat des Métaux CFE-CGC de la Côte d'Or,

LUDOVIC SORNAY



Pour le Syndicat des Métaux CFTC de la Côte d'Or,

Fédération MétalP



Pour le Syndicat des Métaux CGT de la Côte d'Or,

Pour le Syndicat des Métaux FO de la Côte d'Or,

**BAREME DES
REMUNERATIONS MINIMALES GARANTIES ANNUELLES BRUTES (RMGA)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF**

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2015

Niveaux	Echelons	Coefficients	Filières					
			Ouvriers	Administratifs et Techniciens	Agents de Maîtrise	Agents de Maîtrise d'Atelier		
I	1	140	17 491	17 491				
	2	145	17 510	17 510				
	3	155	17 603	17 603				
II	1	170	17 720	17 720				
	2	180		17 874				
	3	190	18 098	18 098				
III	1	215	18 557	18 557			18 557	18 557
	2	225		19 025				
	3	240	19 649	19 649			19 649	19 649
IV	1	255	20 772	20 772	20 772	20 772		
	2	270	21 744	21 744				
	3	285	22 825	22 825	22 825	22 825		
V	1	305		24 541	24 541	24 541		
	2	335		26 248	26 248	26 248		
	3	365		28 712	28 712	28 712		
	3	395		29 798	29 798	29 798		

ANNEXE 2

**BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**


POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF

Valeur applicable à compter du 1^{er} juillet 2015

Valeur du point : 4,72 €

			ADM & TECH.	OUVRIERS				AGENTS DE MAITRISE		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		
Niv.	Ech.	Coef.	RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH	RMH	Maj. 7%	Total RMH
I	1	140	660,80	0.1	660,80	33,04	693,84					
	2	145	684,40	0.2	684,40	34,22	718,62					
	3	155	731,60	0.3	731,60	36,58	768,18					
II	1	170	802,40	P.1	802,40	40,12	842,52					
	2	180	849,60		849,60	42,48	892,08					
	3	190	896,80	P.2	896,80	44,84	941,64					
III	1	215	1014,80	P.3	1014,80	50,74	1065,54	AM1		1014,80	71,04	1085,84
	2	225	1062,00		1062,00	53,10	1115,10			1062,00		
	3	240	1132,80	TA.1	1132,80	56,64	1189,44	AM2		1132,80	79,30	1212,10
IV	1	255	1203,60	TA.2	1203,60	60,18	1263,78	AM3	1203,60	1203,60	84,25	1287,85
	2	270	1274,40	TA.3	1274,40	63,72	1338,12		1274,40	1274,40		
	3	285	1345,20	TA.4	1345,20	67,26	1412,46	AM4	1345,20	1345,20	94,16	1439,36
V	1	305	1439,60					AM5	1439,60	1439,60	100,77	1540,37
	2	335	1581,20					AM6	1581,20	1581,20	110,68	1691,88
	3	365	1722,80					AM7	1722,80	1722,80	120,60	1843,40
			395	1864,40					1864,40	1864,40	130,51	1994,91

Note : Pour chacune des filières Administratifs et Techniciens, Ouvriers, Agents de Maîtrise et Agents de Maîtrise d'Atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté **sont celles apparaissant en gras.**

GS
L.D.  LS

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES, MECANIKES, ELECTRIQUES ET
CONNEXES DU DEPARTEMENT DE LA COTE D'OR
DU 1^{er} SEPTEMBRE 1995**

Avenant 2016-01 du 29 juin 2016

Entre :

- l'UIMM 21 d'une part,
- les organisations syndicales soussignées d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2016 portant sur les salaires dans les industries de la Métallurgie de Côte d'or.

ARTICLE 1 : Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2016, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe 1.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la Convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « 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 les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- indemnisation de l'astreinte,
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation 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 ».

ARTICLE 2 : Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) et Valeur de Point (VP)

La valeur du point est fixée à 4,76 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} juillet 2016 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe 2.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

ARTICLE 3 : Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article 34.1. bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 02 Janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L.3231-12 du Code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les Pouvoirs Publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le minimum garanti est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2015, le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 39.8 susmentionné s'élève à 7,04 €.

ARTICLE 4 : Calendrier de négociation

Conformément aux dispositions des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les parties conviennent d'ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires minimaux et la valeur de point courant juin 2017.

Handwritten signatures and initials: a large signature, "CS", "L.D.", and "LS".

ARTICLE 5 : Notification, formalités de dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et L.2231-7 du même code.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 29 juin 2016
En 10 exemplaires originaux

Pour l'UIMM Côte d'Or,
La Présidente de la Commission Négociation de Salaires,
Christine BARBON



Pour le Syndicat des Métaux CFDT de la Côte d'Or,



Pour le Syndicat des Métaux CFE-CGC de la Côte d'Or,



LUDOVIC SORWAY

Pour le Syndicat des Métaux CFTC de la Côte d'Or,

Fede Metal



Pour le Syndicat des Métaux CGT de la Côte d'Or,

Pour le Syndicat des Métaux FO de la Côte d'Or,

ANNEXE 1

**BAREME DES
REMUNERATIONS MINIMALES GARANTIES ANNUELLES BRUTES (RMGA)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF**

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2016

Niveaux	Echelons	Coefficients	Filières			
			Ouvriers	Administratifs et Techniciens	Agents de Maîtrise	Agents de Maîtrise d'Atelier
I	1	140	17 600	17 600		
	2	145	17 618	17 618		
	3	155	17 709	17 709		
II	1	170	17 826	17 826		
	2	180		17 981		
	3	190	18 207	18 207		
III	1	215	18 668	18 668	18 668	18 668
	2	225		19 139		
	3	240	19 767	19 767	19 767	19 767
IV	1	255	20 897	20 897	20 897	20 897
	2	270	21 874	21 874		
	3	285	22 962	22 962	22 962	22 962
V	1	305		24 688	24 688	24 688
	2	335		26 405	26 405	26 405
	3	365		28 884	28 884	28 884
	3	395		29 977	29 977	29 977

GS
A LS

ANNEXE 2

**BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)
DES OUVRIERS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES DE TRAVAIL EFFECTIF**

Valeur applicable à compter du 1^{er} juillet 2016

Valeur du point : 4,76 €

			ADM & TECH.	OUVRIERS				AGENTS DE MAITRISE		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		
Niv.	Ech.	Coef.	RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH	RMH	Maj. 7%	Total RMH
I	1	140	666,40	0.1	666,40	33,32	699,72					
	2	145	690,20	0.2	690,20	34,51	724,71					
	3	155	737,80	0.3	737,80	36,89	774,69					
II	1	170	809,20	P.1	809,20	40,46	849,66					
	2	180	856,80		856,80	42,84	899,64					
	3	190	904,40	P.2	904,40	45,22	949,62					
III	1	215	1023,40	P.3	1023,40	51,17	1074,57	AM1		1023,40	71,64	1095,04
	2	225	1071,00		1071,00	53,55	1124,55			1071,00		
	3	240	1142,40	TA.1	1142,40	57,12	1199,52	AM2		1142,40	79,97	1222,37
IV	1	255	1213,80	TA.2	1213,80	60,69	1274,49	AM3	1213,80	1213,80	84,97	1298,77
	2	270	1285,20	TA.3	1285,20	64,26	1349,46		1285,20	1285,20		
	3	285	1356,60	TA.4	1356,60	67,83	1424,43	AM4	1356,60	1356,60	94,96	1451,56
V	1	305	1451,80					AM5	1451,80	1451,80	101,63	1553,43
	2	335	1594,60					AM6	1594,60	1594,60	111,62	1706,22
	3	365	1737,40					AM7	1737,40	1737,40	121,62	1859,02
			395	1880,20					1880,20	1880,20	131,61	2011,81

Note : Pour chacune des filières Administratifs et Techniciens, Ouvriers, Agents de Maîtrise et Agents de Maîtrise d'Atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.