

## AVENANT MENSUELS DU 5-4-91 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES CÔTES-D'ARMOR

### Article 1 : Domaine d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

#### *Nota*

Dans les articles suivants, le terme "Mensuels" remplacera l'expression "ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise".

## CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 2 : Essai - Période d'essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera payé sur la base du taux effectif garanti de sa catégorie.

La période d'essai est égale à :

- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 5
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 4
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 3 ou au niveau 2
- 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 1.

Par accord cosigné préalablement par écrit, les parties au contrat pourront déroger aux dispositions précédentes soit dans le sens de la réduction, soit dans le sens de la prolongation de la période d'essai sans que, dans ce dernier cas, la durée de la prolongation excède celle de la période initiale.

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

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

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

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée est fixée conformément à l'article L 122.3.2 du Code du Travail.

### Article 3 : Embauchage

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

- l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient y correspondant dans la classification,
- la rémunération minimale hiérarchique et le taux effectif garanti dudit emploi dans la base correspondant à l'horaire légal de travail,
- la rémunération réelle,
- le lieu où cet emploi doit être exercé.

L'engagement du mensuel est subordonné à la vérification de son aptitude médicale à tenir le poste qui lui est proposé.

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

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, son refus entraînera la rupture du contrat de travail et le paiement par l'employeur des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis.

## EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 4 : Ancienneté dans l'entreprise

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

### Article 5 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. Pour ce faire, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

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

### Article 6 : Travail des femmes enceintes

Les conditions particulières relatives à l'emploi et au travail du personnel féminin sont réglées conformément à la loi compte tenu des dispositions qui suivent :

Les entreprises prendront les dispositions qui se révéleraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

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

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

L'affectation provisoire à un autre emploi d'une salariée en état de grossesse est réglée conformément à la loi et à l'article 30 des "Dispositions Générales" de la présente Convention Collective.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires n'auront pu être effectuées en dehors de l'horaire normal ou de l'horaire flexible ou aménagé de la salariée enceinte, celle-ci bénéficiera d'une autorisation d'absence. Le temps de travail perdu de ce fait lui sera payé sur la base de son salaire effectif sur présentation du volet correspondant de son carnet de maternité.

### Article 7 : Travail des jeunes

Les conditions particulières relatives à l'emploi et au travail des jeunes mensuels sont réglées conformément à la loi.

Les dispositions relatives aux rémunérations minimales hiérarchiques des jeunes mensuels sont fixées à l'article 32 des dispositions générales.

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans seront soumis, ainsi que le prévoit la loi, à des examens médicaux dont la fréquence est fixée par le médecin du travail.

### Article 8 : Classifications professionnelles

Les classifications des emplois des mensuels résultent de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié de la métallurgie et figurent en annexe du présent avenant.

## Article 9 : Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'accord national du 26 février 1976 de la métallurgie reproduit en annexe.

## Article 10 : Changement de résidence

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

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

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

## Article 11 : Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 4 de l'avenant mensuel, 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.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 4 de la convention collective, 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 œuvre 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.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre 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 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre 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 inférieurs 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 jusqu'à 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 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 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 œuvre 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.

## REMUNERATION

### Article 12 : Salaires minima garantis

Les salaires minima garantis sont fixés par accord collectif dans le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective. Ces salaires minima garantis font l'objet d'une négociation annuelle et sont fixés dans le cadre de la durée légale mensuelle du travail en vigueur à la date de conclusion de cet accord.

Sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, le salaire minimum garanti constitue la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés.

Les barèmes de salaires minima garantis applicables aux mensuels figurent en annexe au présent avenant.

La rémunération mensuelle réelle de chaque salarié devra être au moins égale au salaire minimum garanti défini précédemment pour un travail normal accompli par un mensuel âgé de plus de 18 ans, sous réserve :

- des dispositions de l'article 34 du titre III "contrat de travail" des clauses générales concernant les salariés d'une aptitude physique réduite,
- et des dispositions de l'article 32 du titre III "contrat de travail" des clauses générales relatif aux jeunes mensuels de moins de 18 ans.

Les salaires minima garantis étant fixés pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire effectif de travail et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier si le mensuel a effectivement bénéficié du salaire minimum garanti à laquelle il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes brutes perçues par lui, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, sommes figurant sur le bulletin de salaire mensuel, à l'exception des éléments suivants :

- majorations pour heures supplémentaires,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- primes d'ancienneté,
- remboursement de frais et primes ayant ce caractère,
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

### Article 13 : Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

### Article 14 : Rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier

Les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 7 % dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux agents de maîtrise d'atelier.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

### Article 15 : Intérim

Tout mensuel assurant intégralement et pendant une période continue supérieure à deux mois l'intérim d'un poste supérieur recevra une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti de sa catégorie (tel que défini par accord collectif territorial figurant en annexe au présent avenant) et le taux effectif garanti de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés.

### Article 16 : Prime d'ancienneté

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

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 4 :

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

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

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

### Article 17 : Paiement au mois

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. Cependant, des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à l'horaire effectif de travail du mensuel. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement, au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations. S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de l'horaire légal, les majorations afférentes à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les compensations pécuniaires résultant des réductions de la durée du travail sont réglées par les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles en vigueur.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaires seront communiqués au mensuel intéressé.

### Article 18 : Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant de façon nette, les mentions prescrites par l'article R 143.2 du Code du Travail et précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que le cas échéant la désignation de l'établissement dont dépend le mensuel,
- les nom et prénoms du mensuel,
- l'intitulé de la présente convention collective,

- son emploi, sa qualification professionnelle, sa classification, son niveau et son échelon, ainsi que le coefficient y correspondant,
- la période et le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration le ou les taux de majoration appliqués, ainsi que le nombre d'heures qui y correspond,
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté,
- le montant de la rémunération brute du mensuel,
- la rémunération minimale hiérarchique,
- le taux effectif garanti,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération qu'il s'agisse des cotisations salariales ou patronales d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle,
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations prévues à l'alinéa précédent,
- le montant de la contribution sociale généralisée,
- le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse,
- la nature et le montant de la rémunération nette,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- la date de paiement de la rémunération au mensuel,
- les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondant à une période de congés annuels et prise dans la période de paie considérée,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées,

#### **Article 19 : Communication des éléments de salaire**

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, le mensuel aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- le nombre d'heures au temps,
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu,
- le nombre d'heures au rendement,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le taux horaire appliqué aux heures au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses,
- les remboursements de frais.

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

#### **Article 20 : Perte de temps indépendante de la volonté du salarié**

En cas d'interruption de travail, l'employeur est toujours habilité à faire partir les ouvriers pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail.

Si l'interruption est indépendante de la volonté de l'entreprise, l'employeur devra au préalable s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Dans ces conditions :

- si la perte de temps est due à une cause extérieure à l'entreprise (manque de courant, intempéries, etc.), le temps passé à l'atelier sera payé au mensuel sur la base du taux effectif garanti de sa catégorie.
- si la perte de temps est due à une cause interne à l'entreprise (arrêt ou accident de machine, attente de pièces ou de matières) et si l'employeur a pris la décision de faire partir l'ouvrier avant la fin normale du poste, celui-ci percevra l'indemnisation du temps restant à courir jusqu'à la fin de ce poste, dans la limite maximum de deux heures sur la base de son salaire effectif.

#### **Article 21 : Durée et aménagement du temps de travail**

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

## Article 22 : Majorations pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

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

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

Le mensuel n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 30 octobre 1946.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié non indemnisé au titre de l'article 26 exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations légales pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures — exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît de travail — et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé huit heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail — quel que soit leur nombre — effectuées après 22 heures.

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

Par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le paiement des majorations de tout ou partie des heures supplémentaires pourra être remplacé par un repos compensateur égal à 125 % pour les huit premières heures et à 150 % pour les heures suivantes.

## Article 23 : Indemnité de panier

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale, dite indemnité de panier, dont le taux ne pourra être inférieur à une fois et demie le taux horaire effectif garanti conventionnel du mensuel 01 niveau I échelon 1. Ce taux sera révisé en même temps que les barèmes de taux effectif garanti conventionnel.

Cette indemnité sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé huit heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

## Article 24 : Equipes successives

Pour le personnel travaillant en équipes successives, une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux effectif garanti conventionnel de la catégorie sera accordée :

1° aux mensuels travaillant dans des équipes successives soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires

2° aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

La demi-heure d'arrêt sera payée au taux effectif lorsque l'organisation du travail comporte trois équipes successives de huit heures.

#### **Article 25 : Indemnités d'emploi**

Les salaires minimaux garantis et la classification prévus en annexe à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du Médecin du travail.

Le versement des primes exceptionnelles ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation du CHSCT et par le Médecin du Travail entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

### **CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Article 26 : Jours fériés**

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

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

#### **Article 27 : Congés annuels payés**

Les congés payés sont fixés par la loi et les dispositions suivantes. La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de trente jours ouvrables, soit deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident, aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilée à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale de l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

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

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



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

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

La période de congés payés pour les 24 premiers jours ouvrables du congé s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année sauf usage d'établissement en étendant la durée.

En cas de fermeture de l'établissement pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit, sauf impossibilité, être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

En cas de congé payé donné par roulement, la période de congés devra être fixée au plus tard à la même date. La date du départ en congé de chaque salarié devra être arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

#### **Article 28 : Congés supplémentaires pour ancienneté**

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un congé supplémentaire d'un jour ouvrable, porté à deux jours après quinze ans et trois jours après vingt ans.

Pour la détermination de ces droits, l'ancienneté s'apprécie au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

Les jours de congés supplémentaires ne sont pas pris en compte pour l'ouverture des droits à congés supplémentaires prévus par la loi en matière de fractionnement.

Les congés d'ancienneté ne pourront être accolés au congé principal sauf accord de l'employeur.

#### **Article 29 : Congés pour événements de famille**

A l'occasion des événements familiaux prévus ci-dessous, les mensuels bénéficieront d'une autorisation d'absence sur justification au moins égale à :

Mariage du salarié .....	4 jours
Naissance d'un enfant .....	3 jours au père
Adoption d'un enfant .....	3 jours
Décès d'un conjoint .....	3 jours
Décès du père, de la mère, d'un enfant .....	2 jours
Décès des grands-parents et de ceux du conjoint, des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur .....	1 jour
Mariage d'un enfant .....	1 jour

Par conjoint, il convient d'entendre le conjoint marié ou le concubin notoire.

Pour l'application de ces dispositions, les entreprises conservent la faculté, dans les cas de décès fixés ci-dessus, d'apprécier la durée de l'absence autorisée du mensuel en considération de l'éloignement du lieu des obsèques.

Ces jours d'absence devront être pris à l'occasion des événements en cause et n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

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

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus.

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

#### **Article 30 : Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le mensuel 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 les autres pays de la Com-

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

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

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

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de 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.

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

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

Pour la détermination du droit à indemnité, la présence du mensuel sera appréciée au premier jour de son absence.

Si le mensuel ne dispose pas de l'ancienneté requise pour bénéficier des présentes dispositions, mais l'acquiert durant son absence pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la durée de l'indemnisation restant à courir.

### **Article 31 : Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail**

Les absences résultant de la maladie ou accident, y compris les accidents du travail et justifiées, dès que possible, par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé dans le cadre d'une procédure identique à celle prévue par la loi en cas de licenciement individuel.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé des droits à indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. L'employeur devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. S'il remplit les conditions prévues à l'article 38, le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement pendant une durée d'un an à compter de la rupture du contrat.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la rupture du contrat de travail du mensuel :

1° dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident ;

2° en cas de licenciement collectif, à charge pour l'employeur de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

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

### **Article 32 : Absences de longue durée pour accident ou maladie**

Sauf nécessité de remplacement, auquel cas s'appliqueraient les dispositions de l'article 31, l'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture, par force majeure, du contrat de travail au cas où l'absence se prolongerait plus de 12 mois et entraînerait la désorganisation du service auquel appartient l'intéressé. L'intéressé en sera avisé par lettre recommandée avec accusé de réception ; la notification ainsi faite tiendra compte du préavis d'usage.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la rupture du contrat de travail dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées au premier alinéa, l'intéressé bénéficiera pendant un an d'un droit de priorité de réemploi qui, toutefois, ne pourra faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

### **Article 33 : Service national**

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

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

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

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

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération sera celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Après 6 mois d'ancienneté, à l'occasion de leur présélection militaire, les mensuels bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée sur justification et dans la limite de 3 jours.

### **Article 34 : Congés de maternité**

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les femmes bénéficieront pendant la durée de leur congé de maternité d'une indemnisation par leur employeur. Cette indemnisation jouera pour la durée du congé de maternité auquel elles peuvent prétendre en application de la loi, mais seulement pour les périodes de repos leur ouvrant droit aux indemnités journalières versées par l'assurance maternité de la Sécurité Sociale.

L'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur durant ces périodes sera constituée par la différence entre la rémunération de la salariée d'une part, et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et le ou les régimes de prévoyance auxquels participe, le cas échéant, l'employeur d'autre part.

Ces garanties ne devront cependant pas conduire à verser à l'intéressée, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus et perçues à l'occasion de sa maternité, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait réellement perçue si elle avait poursuivi son activité.

En cas de survenance d'un état pathologique dans les situations prévues par l'article L 331.5.2 du Code de Sécurité Sociale, la salariée pourra être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions fixées par l'article 30 du présent avenant.

Les dispositions et conditions stipulées aux quatre premiers alinéas du présent article sont applicables aux salariées qui, ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient du congé d'adoption prévu par la loi.

### **Article 35 : Congé parental d'éducation et travail à temps partiel**

Tout salarié désirant élever son enfant qui vient de naître ou l'enfant de moins de trois ans qu'il vient d'adopter, pourra bénéficier des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation et au travail à temps partiel.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur pourra refuser le bénéfice de ces dispositions s'il estime après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, qu'elles auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur devra à peine de nullité, motiver son refus au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Lorsque la période pendant laquelle le ou la salarié(e) entend bénéficier des dispositions légales suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le mensuel bénéficiaire de ce congé devra faire connaître à son employeur son intention d'en bénéficier au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption. Cette information prendra la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception et précisera la durée du congé dont le ou la salarié(e) souhaite disposer à ce titre.

Ce congé pourra être modifié dans les conditions prévues par la loi à l'initiative du ou de la salarié(e) en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des revenus du ménage.

A l'issue du congé, le ou la salarié(e) doit être assuré(e) de retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Sous réserve de l'application de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé(e) dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique.

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

### **Article 36 : Conséquences de l'introduction de nouvelles technologies**

Tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont de nature à entraîner des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel, est soumis au respect des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 de la métallurgie sur les problèmes généraux de l'emploi.

Cet accord est reproduit en annexe.

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 37 : Préavis**

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

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 1,
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 2 ou au niveau 3,
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 4,
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau 5.

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Tou-

tefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie reproduit en annexe.

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

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

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

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

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

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

Les salariés travaillant à temps réduit bénéficieront des heures pour recherche d'emploi au prorata de leur temps de travail.

## **Article 38 : Indemnités de licenciement**

### *A. — TAUX ET ASSIETTE DE CALCUL*

Il sera alloué aux mensuels licenciés avant soixante-cinq ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

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

La notion d'année entière d'ancienneté s'entend des années complètes et, pour les années incomplètes, du prorata du temps de travail accompli par le mensuel au cours de la ou des années en cause.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 4 de l'avenant. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé.

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

### *B. — MAJORATION EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR CAUSE ECONOMIQUE*

Par application des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 de la métallurgie sur les problèmes généraux de l'emploi, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, bénéficiera d'une majoration de 20 % de son indemnité de licenciement.

L'application de cette majoration ne sera toutefois pas due :

- au mensuel reclassé avec le concours de son employeur

- au mensuel qui, âgé de 55 ans et 3 mois révolus, peut bénéficier des allocations de base-fixées par le règlement annexé à la convention d'assurance-chômage en vigueur,
- au mensuel qui a la faculté de bénéficier d'une pré-retraite,
- au mensuel qui justifie d'au moins 37,5 annuités d'assurance au sens de l'ordonnance N° 82.270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou qui peut, sans abattement d'âge, faire liquider une pension de retraite.

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

#### **Article 39 : Mutations et licenciements collectifs d'ordre économique**

En cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique, les procédures et garanties sont celles fixées par la loi et l'accord collectif national du 12 juin 1987 de la métallurgie sur les problèmes généraux de l'emploi reproduit en annexe.

#### **Article 40 : Indemnité de départ en retraite**

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu par l'alinéa 1 de l'article 37 du présent avenant.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :

- un dixième de mois par année d'ancienneté, à partir de deux ans, et jusqu'à 10 ans d'ancienneté,
- un mois et demi après dix ans,
- deux mois après quinze ans,
- deux mois et demi après vingt ans,
- trois mois après vingt-cinq ans,
- trois mois et demi après trente ans,
- quatre mois après trente-cinq ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 4 de l'avenant. Toutefois, le mensuel qui aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur verra son ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite déduite de l'ancienneté acquise à l'époque de la rupture de ce précédent contrat.

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

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

#### **Article 41 : Dépôt de la convention**

Le présent avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes des Côtes-d'Armor dans les conditions fixées par le Code du Travail aux articles L 132.10 et R 132-1.

#### **Article 42 : Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur à la même date que celle prévue à l'Article 43 des Dispositions Générales de la présente Convention Collective. En conséquence, il annulera et remplacera l'avenant "Mensuels" signé le 9 avril 1976 entre le SPAME et les organisations syndicales de salariés.

X

Au terme de discussions menées paritairement depuis avril 1990, les parties signataires ont décidé de réviser la convention collective départementale des industries de la métallurgie, de la mécanique, de l'électronique, des industries connexes et similaires des Côtes-d'Armor en substituant aux « Dispositions Générales » et à l'avenant « Mensuels » en vigueur depuis le 9 avril 1976, les dispositions annexées au présent accord lesquelles prennent effet le 1<sup>er</sup> avril 1991.

Pour FIMELCA,  
Maurice LE DORH

PREZIOSI *h. ou p. e*

CHIRADE M.

A Saint-Brieuc, le 5 avril 1991

Pour la C.F.D.T.,

J.Y. CREZÉ

Pour la C.F.T.C.,

C. BERGER

Pour la C.F.E.-C.G.C.,

R. BONNIN

*B. HUBER*

B. HUBER

Pour la C.G.T.,

Pour la C.G.T.-F.O.,

