

# CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES METAUX DE L'ISERE DU 1er OCTOBRE 2001

## PREAMBULE

La présente convention collective est conclue le 13 septembre 2001 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UDIMEC.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre une pratique conventionnelle régulière. A ce titre, et en considération des nouvelles réalités sociales introduites par les deux lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction de la durée du travail à 35 heures hebdomadaires, les signataires avaient manifesté expressément leur souhait de modernisation et d'adaptation de la précédente Convention par la négociation et la conclusion de la présente Convention.

La présente Convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente Convention Collective Etendue des Mensuels des Industries des Métaux de l'Isère du 30 avril 1976, modifiée en 1984, 1985 et 1992.

L'extension de la nouvelle Convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les mensuels des entreprises relevant de son champ d'application.

PREAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL.....	5
ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS .....	5
ARTICLE 3 - EMBAUCHAGE .....	5
ARTICLE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE .....	6
ARTICLE 5 - EPREUVE D'ESSAI.....	6
ARTICLE 6 - PERIODE D'ESSAI .....	7
ARTICLE 7 - CONFIRMATION D'ENGAGEMENT.....	7
CHAPITRE II - LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ..	8
ARTICLE 8 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION... 8	8
A/ Principes généraux .....	8
B/ Commissions paritaires ou officielles .....	9
C/ Dispositions applicables aux organisations syndicales et à leurs ressortissants.....	9
ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGATION UNIQUE .....	11
ARTICLE 10 - COMITE D'ENTREPRISE.....	11
CHAPITRE III - L'EXECUTION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL..	11
ARTICLE 11 - CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS.....	11
I — Classification.....	11
II— Rémunérations minimales hiérarchiques.....	13
III — Application du barème de taux effectifs garantis annuels.....	13
ARTICLE 12 - JEUNES MENSUELS SANS CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	14
ARTICLE 13 - PROMOTIONS.....	15
ARTICLE 14 - MUTATIONS .....	15
I - Mutation provisoire ou permanente.....	15
II - Garantie de fin de carrière pour les ouvriers .....	16
ARTICLE 15 - ANCIENNETE .....	17
ARTICLE 16 - PRIME D'ANCIENNETE DES MENSUELS .....	17
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	18
ARTICLE 18 - SERVICES CONTINUS - TRAVAIL PAR FACTION.....	18
ARTICLE 19 - CALCUL DE LA REMUNERATION REELLE .....	19
A) Rémunération mensuelle de base.....	19
B) Rémunération mensuelle .....	19
C) Heures supplémentaires.....	20
D) Absences indemnisées.....	20
E) Réduction du salaire mensualisé .....	20
F) Rémunération forfaitaire.....	20
ARTICLE 20 - HEURES DE NUIT .....	20
ARTICLE 21 - HEURES DE DIMANCHE .....	20
ARTICLE 22 - INDEMNITE DE PANIER DE NUIT .....	21
ARTICLE 23 - INDEMNITE DE RAPPEL ET ASTREINTE.....	21
ARTICLE 24 - FETES LEGALES .....	21
ARTICLE 25 - CONGES PAYES .....	22
ARTICLE 26 - FIXATION DES CONGES PAYES.....	22
ARTICLE 27 - DUREE DU CONGE.....	23

ARTICLE 28 - CONGE D'ANCIENNETE (1) .....	24
ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES .....	24
ARTICLE 30 - CONGE LEGAL DES MERES DE FAMILLE .....	24
ARTICLE 31 - CONGE LEGAL DES JEUNES MENSUELS .....	25
ARTICLE 32 - RAPPEL EN COURS DE CONGE .....	25
ARTICLE 33 - FRACTIONNEMENT DU CONGE LEGAL .....	25
ARTICLE 34 - PERIODES MILITAIRES .....	25
ARTICLE 35 - CAUSES INOPINEES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	26
ARTICLE 36 - MENSUELS D'OUTRE-MER (1) .....	26
ARTICLE 37 - CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE .....	26
ARTICLE 38 - ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX .....	26
ARTICLE 39 - DEPLACEMENTS .....	27
ARTICLE 40 - PETITS DEPLACEMENTS .....	27
ARTICLE 41 - GRANDS DEPLACEMENTS - FRAIS DE TRANSPORT .....	27
ARTICLE 42 - CHANGEMENTS DE RESIDENCE .....	28
a) en France métropolitaine .....	28
b) hors de la France métropolitaine .....	28
ARTICLE 43 - BREVETS D'INVENTION .....	28
ARTICLE 44 - TRAVAILLEURS A DOMICILE .....	29
CHAPITRE IV - LA MATERNITE, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DECES ET LA PREVOYANCE SOCIALE .....	29
ARTICLE 45 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT .....	29
ARTICLE 46 - ALLOCATIONS MALADIE OU ACCIDENT DES MENSUELS .....	31
ARTICLE 47 - GARANTIES COLLECTIVES DE PREVOYANCE .....	32
A - Couverture du risque décès – Rente Education .....	32
B – Les garanties en cas d’incapacité temporaire de travail .....	33
C – Les garanties d’Invalidité –Incapacité permanente .....	33
D – Cotisations .....	34
E – Organismes assureurs et gestionnaires .....	34
ARTICLE 48 - MATERNITE .....	35
CHAPITRE V - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE .....	35
ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE .....	35
ARTICLE 50 - EXAMENS .....	36
ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE .....	36
CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE .....	37
ARTICLE 52 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	37
a) Principes généraux en matière de Prévention .....	37
b) Formation des membres des CHSCT .....	38
ARTICLE 53 - SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL .....	39
CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	39

ARTICLE 54 - PREAVIS .....	39
I — En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le préavis est de :....	39
II — En cas de rupture du contrat de travail du fait du mensuel, le préavis est de :.....	39
III — Indemnité de préavis .....	40
ARTICLE 55 - HEURES D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LA PERIODE DE PREAVIS .....	40
ARTICLE 56 - PROCEDURES DE LICENCIEMENT .....	40
ARTICLE 57 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT .....	40
ARTICLE 58 - ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE .....	41
1/ Régime général.....	42
2/ Mise à la retraite avant 65 ans.....	42
ARTICLE 59 - DROITS ACCESSOIRES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	43
ARTICLE 60 - CHANGEMENT D'ENTREPRISE .....	44
 CHAPITRE VIII - REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS .....	 44
ARTICLE 61 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION.....	44
ARTICLE 62 - CONCILIATION .....	45
ARTICLE 63 - MEDIATION - EXPOSE DES MOTIFS .....	46
ARTICLE 64 - PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA MEDIATION .....	46
ARTICLE 65 - MEDIATION : PROCEDURE OPTIONNELLE.....	47
ARTICLE 66 - LEVEE DE L'OPTION DE MEDIATION .....	47
ARTICLE 67 - DESIGNATION DES MEDIATEURS .....	47
ARTICLE 68 - COMPATIBILITES ET INCOMPATIBILITES DE FONCTIONS DE MEDIATEUR .....	48
ARTICLE 69 - ROLE DU MEDIATEUR.....	48
ARTICLE 70 - MISE EN PLACE DES CORRESPONDANTS EN MEDIATION.....	49
ARTICLE 71 - ROLE DU CORRESPONDANT EN MEDIATION .....	49
ARTICLE 72 - SAISINE DU MEDIATEUR .....	50
 CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES .....	 50
ARTICLE 73 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION.....	50
ARTICLE 74 - DATE DE MISE EN APPLICATION.....	51
ARTICLE 75 - DEPOT ET REMISE .....	51
ARTICLE 76 - ADHESION .....	51

## **CHAPITRE I - CADRE JURIDIQUE ET FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL**

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises adhérant à l'Union des Industries Métallurgiques Electriques et Connexes de l'Isère.

Dans les articles de la présente convention, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique de « Mensuels », à défaut de précisions contraires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est couverte par l'accord national étendu du 16 janvier 1979, figurant en annexe IV, et le cas échéant l'accord du 26 novembre 1996, lorsqu'il entrera en vigueur.

La présente convention s'applique en outre aux mensuels des établissements ci-dessus cités, même lorsque de par leur profession ils ne ressortissent pas directement à la métallurgie.

Le champ d'application territorial de la présente convention est le département de l'Isère. Dans le prolongement de l'Arrêté du 11 juillet 1990, publié au Journal Officiel du 21 juillet 1990, son élargissement sera proposé au département des Hautes-Alpes.

### **ARTICLE 2 - AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restrictions aux avantages individuels ou collectifs, acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les mensuels dans l'établissement qui les emploie.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, individuels ou collectifs, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les mensuels, ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

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 certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

### **ARTICLE 3 - EMBAUCHAGE**

Le mensuel peut sur sa demande être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Les employeurs ont toute liberté de recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur ; ils font connaître les places vacantes dans leur entreprise aux sections locales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi, ou à défaut, au maire de leur commune. Sous réserve des dispositions légales, l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, les opinions, le handicap d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi des obstacles à la prise en considération de sa candidature.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de mensuels. Plus particulièrement, l'obligation d'emploi ainsi que les modalités de mise en œuvre de celle-ci, telles qu'elles résultent du Livre Troisième, titre II, chapitre III, section II du Code du Travail, doivent être prises en compte. Les entreprises sont invitées, chaque fois que les contraintes d'aptitude physique d'un poste de travail déterminé l'autorisent, et à compétences reconnues équivalentes, à promouvoir l'embauche prioritaire d'une personne handicapée.

Dans tous les cas, les entreprises s'efforceront de procéder au recrutement de personnes handicapées, de manière à réduire dans toute la mesure du possible le versement de la pénalité prévue à l'article L 323-8-6 du Code du Travail.

En cas d'embauchage collectif affectant d'une manière importante la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise, entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, la Délégation unique, ou les délégués du personnel sont consultés.

#### **ARTICLE 4 - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Les dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Le mensuel lié par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des dispositions de la convention collective à l'exception de celles visant exclusivement le contrat de travail à durée indéterminée.

A défaut de renouvellement autorisé par la loi, le mensuel embauché pour une durée déterminée et qui se trouve maintenu dans ses fonctions au-delà de la date limite de son contrat voit celui-ci se transformer en contrat à durée indéterminée.

#### **ARTICLE 5 - EPREUVE D'ESSAI**

L'engagement peut être précédé d'une épreuve d'essai correspondant à l'emploi proposé. La durée de cette épreuve technique ne peut excéder 24 heures de travail au total.

Le temps passé par le mensuel aux épreuves d'essai professionnel est payé au moins sur la base du taux effectif garanti annuel de l'emploi postulé.

## **ARTICLE 6 - PERIODE D'ESSAI**

En cas d'engagement et sous réserve des dispositions applicables au contrat à durée déterminée et au travail temporaire, la période d'essai est de :

- 1 mois pour les mensuels classés au niveau I
- 2 mois pour les mensuels classés aux niveaux II, III et IV
- 3 mois pour les mensuels classés au niveau V

Les durées stipulées ci-dessus sont nécessairement du travail effectif. Un décompte en jours ouvrés équivalent, mais excédant les limites calendaires fixées ci-dessus, peut être appliqué dans l'hypothèse d'horaires de travail réduits et répartis sur un nombre de jours hebdomadaire inférieur à 5.

Toute absence ou suspension du contrat de travail, reportera d'autant de jours ouvrés le terme de la période d'essai initialement fixé.

D'un commun accord écrit entre les parties, cette période peut être soit supprimée ou réduite, soit, en considération de la nature et de la technicité du poste proposé, prolongée ou renouvelée pour une durée au plus égale aux durées ci-dessus.

Pendant la première moitié de la période d'essai, il n'y a pas de délai de prévenance ; pendant la seconde moitié de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est d'une semaine pour la période d'essai d'un mois et de deux semaines pour les autres.

L'employeur et le salarié ont la possibilité de se notifier mutuellement la résiliation de la période d'essai jusqu'au dernier jour de celle-ci, dans le respect des dispositions de l'alinéa précédent.

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

L'engagement devient définitif à l'expiration de la période d'essai.

## **ARTICLE 7 - CONFIRMATION D'ENGAGEMENT**

Sous réserve des dispositions applicables au contrat de travail à durée déterminée, tout engagement est confirmé par une lettre stipulant :

- la durée de la période d'essai,
- l'emploi,
- le niveau et l'échelon dans la classification,
- le taux effectif garanti annuel correspondant à la durée légale du travail,
- le taux effectif garanti annuel correspondant à l'horaire effectif,
- la rémunération réelle, correspondant à l'horaire de travail en vigueur,
- le ou les lieux où cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un élément substantiel du contrat nécessite l'accord du salarié et fait préalablement l'objet d'une notification écrite.

## **CHAPITRE II - LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRESENTATION DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 8 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

#### **A/ Principes généraux**

Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit aussi bien pour les employeurs que pour les mensuels d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'exercice d'une activité syndicale, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des mensuels pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline et de licenciement, la promotion et l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

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

Si l'une des organisations syndicales représentatives conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'une sanction envisagée ou prise envers un mensuel, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés en vue de son application. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice éventuel causé.

Dans une entreprise tenue à l'application de la présente Convention, si un salarié investi d'un mandat syndical est amené à contester soit son niveau de classement conventionnel, soit son niveau de salaire, il aura la faculté, après avoir porté sa réclamation auprès de sa hiérarchie, de s'adresser directement à l'UDIMEC. Celle-ci devra en informer la Direction de l'Entreprise dans les huit jours.

Dans l'hypothèse où ce différend n'est pas éteint dans le trimestre qui suit la réception de la requête, l'UDIMEC provoquera un entretien auquel elle participera avec le salarié concerné, un représentant de l'Union départementale professionnelle de son syndicat, et un représentant de la Direction de l'entreprise, afin de rechercher une solution, ou de s'assurer de la pertinence de la justification fournie par l'entreprise.

La constitution de sections syndicales, la désignation de délégués syndicaux ainsi que l'affichage syndical s'effectuent conformément aux dispositions légales en vigueur.



## **B/ Commissions paritaires ou officielles**

### **a) Emploi, formation, jury d'examen**

Lorsqu'un mensuel est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen, le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités lui est accordé, et rémunéré s'il y a lieu, dans les conditions définies par les textes législatifs et réglementaires.

### **b) Autres cas**

Lorsqu'un mensuel participe à une commission paritaire départementale, régionale ou nationale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, dans la limite d'un nombre de mensuels fixé d'un commun accord, le temps de travail perdu est payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement sont à la charge des employeurs sur justification.

Les mensuels sont tenus d'informer préalablement cinq jours ouvrés à l'avance leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Lorsqu'un mensuel est désigné pour participer, comme membre à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence sont accordées pour assister aux réunions desdites commissions. Sauf dispositions légales plus favorables, ces absences sont non rémunérées. Elles ne sont cependant pas déduites des temps de présence servant au calcul des congés payés.

## **C/ Dispositions applicables aux organisations syndicales et à leurs ressortissants**

### **a) Autorisations d'absence**

• Des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées aux mensuels mandatés par une organisation syndicale pour assister aux réunions statutaires suivantes :

- Assemblée générale du syndicat primaire ;
- Congrès annuel de l'Union ou de la Fédération départementale professionnelle ;
- Congrès de l'Union départementale interprofessionnelle ;
- Congrès de l'Union régionale ;
- Congrès fédéral national ;
- Congrès confédéral national ;
- Réunion statutaire internationale.

L'application de ces dispositions ne devra pas conduire à un nombre d'absences simultanées excédant le nombre de sièges à pourvoir dans l'établissement pour l'élection des délégués du personnel titulaires.

• Lorsque ces ressortissants sont investis d'un mandat de représentant du personnel ou de représentant d'une organisation syndicale des autorisations d'absence non rémunérées peuvent leur être accordées pour assister aux réunions statutaires suivantes :

- Conseils syndicaux dans la limite de 6 jours ou 12 demi-journées par an ;
- Instances dirigeantes des organisations départementales et nationales. Pour chaque organisation syndicale et au plan départemental, ces autorisations d'absence peuvent être accordées dans la limite globale de vingt jours par an et sous réserve que l'organisation syndicale ait communiqué à l'UDIMEC les noms des personnes ainsi mandatées.

Les mensuels ainsi mandatés doivent présenter leur demande auprès de l'employeur au moins 5 jours ouvrés à l'avance, et produire un document de leur organisation syndicale.

Les employeurs et les mensuels en cause s'emploient à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne viennent pas en déduction des temps de présence servant au calcul des congés payés annuels. Dans les entreprises où il existe des avantages fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages pour une durée autre que la durée de l'absence.

### **b) Mensuel devenant permanent syndical**

Dans le cas où un mensuel ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté par une organisation syndicale, et si la durée fixée pour son mandat n'excède pas trois ans, il jouit, pendant une année à partir de l'expiration effective dudit mandat, d'une priorité d'engagement dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

Pour bénéficier de ce droit, il doit d'abord faire connaître son intention par lettre recommandée au plus tard dans un délai de 30 jours après l'expiration du mandat. Il doit ensuite faire par écrit une demande de réembauchage, un mois avant la date à laquelle il désirerait prendre le travail.

La priorité cesse si le mensuel refuse la première offre d'engagement postérieure à cette demande de réembauchage, ou bien s'il ne répond pas à celle-ci ou n'occupe pas l'emploi dans le délai de quinze jours.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, le mensuel bénéficie de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage, le mensuel reçoit, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle, sans toutefois qu'elle puisse être inférieure au montant de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait éventuellement eu droit s'il avait été licencié à la date où il a quitté l'entreprise.

## **ARTICLE 9 - DELEGUES DU PERSONNEL ET DELEGATION UNIQUE**

Les dispositions relatives aux délégués du personnel et à la Délégation unique du personnel sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

## **ARTICLE 10 - COMITE D'ENTREPRISE**

Les dispositions relatives au comité d'entreprise, notamment celles qui concernent son financement, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

## **CHAPITRE III - L'EXECUTION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 11 - CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS**

#### **I — Classification**

Le classement des professions de mensuels et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente convention.

L'emploi et le classement du mensuel dans la classification sont mentionnés sur son bulletin de salaire.

#### **a) Conditions d'accès à la position de cadre**

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V — possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education Nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains — seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

### **b) Mensuel ayant une grande expérience professionnelle**

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord(\*), lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

### **c) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel**

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

### **d) Seuils d'accueil de certificats de qualification**

Les dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

#### **- Certificat de qualification de la catégorie A**

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

#### **- Certificat de qualification de la catégorie B**

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

#### **- Certificat de qualification de la catégorie C**

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

## **II— Rémunérations minimales hiérarchiques**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques fait l'objet d'un avenant à la présente convention.

### **Fixation des rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations prévues, servent uniquement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective (Art. 16).

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord territorial seront majorées de 5 %, et celles des agents de Maîtrise d'atelier de 7 %, conformément aux Accords Nationaux du 30 janvier 1980.

## **III — Application du barème de taux effectifs garantis annuels**

Une garantie de rémunération effective dénommée indifféremment "taux effectifs garantis annuels" ou "rémunération effective garantie annuelle", applicable à chacun des échelons ou coefficients de la classification prévue à l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, est fixée par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces taux effectifs garantis annuels ne sont pas applicables au calcul de la prime d'ancienneté, ni aux travailleurs à domicile.

Le taux effectif garanti annuel détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié âgé de plus de

18 ans, d'aptitude normale et comptant au moins une année d'activité, ne peut être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la Convention Collective prévoyant des abattements en ce qui concerne les jeunes mensuels.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial. Ils doivent de ce fait être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

En outre, les valeurs de T.E.G.A. figurant au barème seront calculées prorata temporis notamment en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année,
- absence quelle qu'en soit la cause,
- changement de classification.

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties, il est 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 les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- primes d'ancienneté prévues par la Convention Collective (Art. 16) ;
- s'il y a lieu, primes ou majorations inhérentes à la nature du travail, pour travail de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa précédent, sont exclues de l'assiette de vérification :

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

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

## **ARTICLE 12 - JEUNES MENSUELS SANS CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans, sans contrat d'apprentissage, sont considérés comme adultes pour autant que leur travail, dans les mêmes conditions d'exécution, soit équivalent, en quantité et en qualité, à celui d'un adulte dont le salaire réel est égal à la rémunération effective garantie annuelle.

Dans ce cas, les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ont droit à la même rémunération effective garantie annuelle que l'adulte classé au même échelon, et, dans le travail à la prime ou au rendement, ils ont droit à un salaire calculé dans les mêmes conditions que pour les adultes.

En dehors des cas prévus aux paragraphes précédents, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie de la rémunération effective garantie annuelle de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge.

Ces abattements sont les suivants :

- moins de 17 ans : 15 %
- de 17 à 18 ans : 10 %

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes mensuels justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, apprentissage exclu.

Toutefois, la rémunération effective garantie annuelle des jeunes mensuels de moins de 18 ans, titulaires du C.A.P. ou du B.E.P., est, quel que soit leur classement, au moins égale à 95 % de celle du 1er échelon du niveau II.

En cas de travail aux pièces, les jeunes mensuels professionnels ou non ont droit à l'application, sans abattement, des tarifs en vigueur pour les mensuels adultes.

### **ARTICLE 13 - PROMOTIONS**

Chaque mensuel bénéficiera d'un entretien annuel professionnel avec son responsable hiérarchique, mandataire de la Direction. Cet entretien individuel permettra notamment de faire un bilan de l'activité du mensuel, de son évolution professionnelle et de ses besoins de formation, et de développer le dialogue et la communication avec sa hiérarchie.

Afin de favoriser la promotion des mensuels au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir sont, dans la mesure du possible, attribués aux membres du personnel en place, de préférence à du personnel extérieur.

A cet effet, les mensuels ont la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières, en vue de leur accession à un poste vacant ou nouvellement créé ou de leur mutation à un autre poste. Leurs demandes à ce sujet sont examinées et une réponse leur est faite dans le délai d'un mois.

### **ARTICLE 14 - MUTATIONS**

#### **I - Mutation provisoire ou permanente**

Les problèmes relatifs aux mesures de mutation, prises dans le but de réduire le nombre de mensuels compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, sont réglés par les dispositions des accords sur la sécurité de l'emploi.

Dans le cas où, pour des raisons d'ordre technique ou de production, à caractère fortuit, un employeur est conduit, pour éviter un chômage temporaire, à affecter un mensuel, pour une durée déterminée mais ne dépassant pas trois mois, à un emploi d'un échelon inférieur à celui de son emploi habituel, le mensuel conserve, pendant la durée de cette mutation, la partie fixe du salaire horaire effectif qui lui était assuré dans son emploi précédent auquel s'ajoute éventuellement la prime de rendement qu'il peut réaliser dans son nouvel emploi.

L'avis du médecin du travail dans la recherche et l'attribution d'un emploi compatible avec l'état de santé ou de grossesse, l'âge ou la résistance physique est pris en considération conformément aux dispositions légales.

Si, pour des raisons d'ordre technique ou de production, à caractère fortuit, un mensuel est affecté temporairement à un emploi d'un échelon supérieur à celui de son emploi habituel, il lui est attribué, en plus du salaire effectif qu'il avait dans son précédent emploi, une prime calculée équitablement en fonction des services rendus et des responsabilités assumées.

## II - Garantie de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 15 ci-après, 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 équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie 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 15 ci-après, un ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne peut 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 met 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 peut 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 met 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 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel, pour lequel il bénéficie 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 inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficie des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

En outre, l'intéressé a droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé a 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 bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalant à ceux de son précédent emploi et pour lequel il a montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 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 doit mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalant à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

## **ARTICLE 15 - ANCIENNETE**

Pour la détermination de l'ancienneté, il est pris en compte :

- la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ;
- les périodes de suspension du contrat de travail en cours, à l'exclusion de la durée du congé parental d'éducation appréciée selon les seules règles légales (article L122-28-6 du Code du Travail) et de la période du service national obligatoire ;
- l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société ;
- la durée des contrats de travail, de qualification, d'adaptation ou d'apprentissage, conclus antérieurement avec l'entreprise ;
- dans la limite de 6 mois, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le mensuel et précédant l'embauche par l'entreprise utilisatrice ;
- la totalité de l'ancienneté acquise par un mensuel licencié pour raisons économiques dans le cadre d'une procédure collective judiciaire, et recruté postérieurement, au plus tard avant le terme de la 2ème année suivant ce licenciement, par la nouvelle société ayant pris la succession de l'entreprise défailante.

## **ARTICLE 16 - PRIME D'ANCIENNETE DES MENSUELS**

Il est attribué aux mensuels une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté est indépendante des appointements réels auxquels elle s'ajoute dans tous les cas. Cette prime est calculée sur la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon dans lequel est classé l'intéressé et proportionnellement à l'horaire de travail effectif, cette dernière étant augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Dans l'hypothèse où un mensuel est affecté avec son consentement à un poste de travail observant un horaire de travail de durée inférieure à la durée légale, en raison de son organisation particulière, notamment 4/8, 5/8, équipes de suppléances, l'employeur a la faculté de renoncer à l'application de l'abattement proportionnel défini à l'alinéa précédent.

Les taux de la prime d'ancienneté sont ceux qui ont été fixés par l'arrêté du Ministre du Travail du 4 décembre 1945, à savoir :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les majorations d'appointements résultant du barème d'ancienneté ci-dessus sont établies tous les mois avec effet au 1er jour du mois suivant celui au cours duquel les mensuels ont atteint l'ancienneté.

#### **ARTICLE 17 - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

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

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

Conformément à la loi du 19 Janvier 2000 relative à la réduction négociée de la durée du travail, les taux précités ne sont applicables à compter du 1er Janvier 2001 qu'aux seules entreprises employant plus de 20 salariés.

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Sauf cas exceptionnel et sauf pour les services continus, les employeurs s'efforceront de répartir les heures supplémentaires par priorité dans la semaine, en dehors du dimanche et du samedi après-midi.

Cette disposition est limitée au dimanche pour le travail en faction.

L'empêchement individuel du salarié dûment justifié de faire exceptionnellement des heures supplémentaires, au-delà de l'horaire en vigueur de l'entreprise ou de son service, ne peut constituer une cause de rupture du contrat de travail

Les conditions d'acquisition et les modalités de prise des repos compensateurs des heures supplémentaires, ainsi que l'information correspondante des mensuels, sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires, et par l'Accord National Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

#### **ARTICLE 18 - SERVICES CONTINUS - TRAVAIL PAR FACTION**

Les services continus sont ceux dont le fonctionnement, continu, doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine.

Le travail par faction est celui d'un mensuel qui effectue son travail journalier d'une seule traite.

A défaut de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise, dans l'un et l'autre cas, les mensuels travaillant par factions d'au moins 6 heures ininterrompues bénéficient pendant ces factions d'un repos de vingt minutes payé au taux moyen des heures de travail du mensuel,

sauf ceux d'entre eux qui conduisent des machines ou appareils à marche continue. Ces derniers ont droit, aux lieux et place de cet arrêt de vingt minutes, à des pauses dont l'ensemble est d'une demi-heure par faction, ces pauses ne pouvant en aucun cas donner lieu à arrêt des machines ou appareils ni à l'interruption de leur surveillance.

Lorsque, pour des mensuels ne travaillant ni en service continu ni en faction, la journée de travail dépasse dix heures dans les conditions légales, les mensuels bénéficient d'un repos payé de vingt minutes.

## **ARTICLE 19 - CALCUL DE LA REMUNERATION REELLE**

### **A) Rémunération mensuelle de base**

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52e/12 à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

### **B) Rémunération mensuelle**

#### **1) Rémunération mensuelle correspondant à une durée du travail inférieure à la durée légale.**

Lorsque l'horaire hebdomadaire est institué de façon permanente en dessous de la durée légale du travail, la rémunération mensuelle est calculée en application du rapport défini au paragraphe A.

#### **2) Rémunération mensuelle correspondant à la durée légale du travail.**

La rémunération mensualisée est établie conformément à la définition du paragraphe A.

#### **3) Rémunération mensuelle correspondant à une durée du travail supérieure à la durée légale.**

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives au recours aux heures supplémentaires, la rémunération mensualisée est établie en multipliant la rémunération mensuelle de base telle que définie en A par le rapport de l'horaire hebdomadaire effectué dans l'établissement ou partie d'établissement, compte tenu des majorations afférentes aux heures supplémentaires comprises dans cet horaire, à la durée hebdomadaire légale ou équivalente.

#### **4) Rémunération mensuelle au rendement ou à la tâche.**

La rémunération résulte de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, et de l'application des diverses majorations et indemnités légales et conventionnelles en vigueur.

### **C) Heures supplémentaires**

Les modalités de décompte et de paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **D) Absences indemnisées**

Les absences d'un mensuel ne donnent pas lieu à une réduction de la rémunération indiquée ci-dessus dans le cas où il doit bénéficier d'un maintien intégral de rémunération, et ceci dans la limite de ses droits.

### **E) Réduction du salaire mensualisé**

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de salaire. La rémunération réduite est obtenue en multipliant la rémunération mensualisée par le nombre d'heures réellement effectué, puis en la divisant par le nombre d'heures qui aurait dû être effectué pour le mois considéré dans la limite de l'horaire hebdomadaire mensualisé.

### **F) Rémunération forfaitaire**

Les mensuels qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif du service auquel ils sont intégrés, et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, peuvent bénéficier avec leur accord d'une formule de rémunération forfaitaire, conformément aux dispositions légales, réglementaires, et selon les modalités définies par l'Accord National Etendu de la Métallurgie du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

## **ARTICLE 20 - HEURES DE NUIT**

Il est appliqué, sauf pour les services continus et les services comportant trois factions par 24 heures, une majoration de 50 % pour toutes les heures de nuit exceptionnelles faites en semaine en excédent des horaires journaliers de travail et comprises entre 22 heures et 6 heures.

## **ARTICLE 21 - HEURES DE DIMANCHE**

Dans les services autres que les services continus, les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche, dans les conditions légales, entre 0 et 24 heures, sont majorées de :

- 50 % pour celles faites dans la limite de la durée légale hebdomadaire du travail ;
- 100 % pour celles faites au-delà de cette limite.

Ces majorations ne se cumulent pas avec les autres majorations éventuellement dues, à quelque titre que ce soit, pour ces mêmes heures de travail.

Dans les entreprises où il existe des services continus, les modalités de rémunération des heures de dimanche font l'objet d'un accord dans l'entreprise.

#### **ARTICLE 22 - INDEMNITE DE PANIER DE NUIT**

Tant dans les services continus que dans le travail par factions, la faction de nuit comprenant minuit dans son horaire donne lieu au versement d'une indemnité de panier.

Le montant de cette indemnité est majoré au 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution en pourcentage du minimum garanti prévu à l'article L 141-8 du Code du travail.

Ce pourcentage d'augmentation est déterminé en fonction de l'évolution du minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année écoulée par rapport au minimum garanti en vigueur au 1er janvier de l'année en cours.

#### **ARTICLE 23 - INDEMNITE DE RAPPEL ET ASTREINTE**

Une indemnité de rappel est allouée en sus du salaire à tout mensuel rappelé exceptionnellement pour les besoins de l'entretien ou pour des travaux d'urgence après avoir quitté l'établissement.

Cette indemnité est égale à : une heure et demie de son salaire horaire effectif moyen sans majoration d'heures supplémentaires, si le travail demandé n'exige pas sa présence au cours des heures de nuit ; à deux heures de ce même salaire horaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit ; à trois heures de ce même salaire horaire, si le rappel a lieu le dimanche, entre 0 heure et 24 heures.

Cette indemnisation spécifique ne peut se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application de l'article L 212-4 bis du Code du Travail.

#### **ARTICLE 24 - FETES LEGALES**

Les mensuels ne subissent aucune réduction de leur rémunération du fait du chômage des jours fériés légaux.

Indépendamment des majorations légales pour heures supplémentaires, les heures exceptionnellement travaillées un jour férié sont majorées de 100 %.

## **ARTICLE 25 - CONGES PAYES**

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

## **ARTICLE 26 - FIXATION DES CONGES PAYES**

### Période des congés

Le congé principal de 4 semaines (continu ou discontinu) est pris à l'intérieur de la période 1er mai – 31 octobre, cette période pouvant être prolongée par accords particuliers ou individuels intervenant dans les établissements, notamment dans le cadre de l'article L 223-9 du Code du Travail.

Les jours de congé au-delà du congé principal sont pris dans la période s'étendant du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

### Ordre des départs en congé

Les congés peuvent être pris, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement la décision étant prise par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

### Fermeture

La date de fermeture est fixée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de fermeture de l'établissement pendant une durée inférieure ou égale à la durée des congés légaux annuels, l'employeur s'efforcera d'occuper, pendant la période suivant leur congé, les mensuels qui bénéficient d'un congé d'une durée inférieure à la durée de fermeture, au besoin à des travaux autres que les travaux habituels.

Les mensuels qui ne pourront être occupés auront droit aux indemnités de chômage partiel dans les conditions prévues par les textes législatifs.

Conformément aux dispositions de l'article L 223-15 du Code du travail, lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge au-delà de 24 jours ouvrables l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

### Congé par roulement

En cas de congé par roulement pour tout ou partie du personnel, les dates de départ individuel sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés ou des délégués du personnel.

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public, de la durée de leurs services

chez l'employeur, et, le cas échéant, de l'activité du bénéficiaire chez un ou plusieurs autres employeurs.

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

Les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours peuvent, après accord de l'employeur, bénéficier d'un complément de congé non payé.

#### Information du personnel

La date de fermeture est portée à la connaissance des mensuels, lorsqu'elle concerne le congé principal, au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

En cas de congé par roulement, et dans la mesure où l'activité ou le fonctionnement de l'entreprise le permet, la date des départs individuels afférente au congé principal est portée à la connaissance des intéressés au plus tard trois mois avant la date de départ en congé et, pour les mensuels qui en feraient la demande, au plus tard le 31 mars de l'année en cours.

Dans les autres cas, un délai de quinze jours au moins doit être respecté pour la fixation et la communication aux mensuels de leurs dates de congés payés.

#### Respect des dates de congés payés

En cas de circonstances exceptionnelles, la date des départs peut être modifiée par l'employeur et portée à la connaissance des intéressés dans les meilleurs délais et au plus tard quinze jours avant la date de départ en congés. Dans ce cas, un dédommagement des frais supplémentaires éventuellement occasionnés est recherché à partir des justificatifs, en accord avec le mensuel.

Lorsqu'un mensuel se trouve, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé principal à la date fixée, il peut prendre ce congé dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre et à une date fixée d'accord avec l'employeur, mais l'application de cette disposition ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée de congé. Néanmoins, s'il ne lui est pas possible, pour raison de maladie ou d'accident, de prendre son congé dans ces conditions, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours ouvrables de congé auxquels il aurait eu droit lui est alors versée.

### **ARTICLE 27 - DUREE DU CONGE**

La durée du congé légal est déterminée conformément aux textes législatifs et réglementaires (actuellement : deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables).

Pour le calcul de la durée du congé, et sous réserve que le droit à congé soit ouvert, sont considérées comme périodes de travail effectif outre celles prévues par les dispositions légales :

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 8 mois, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie d'une durée supérieure à un mois ;
- les absences de courte durée motivées par l'exercice d'un mandat régulier auprès d'organismes officiels relevant de la Sécurité sociale ou du Ministère du Travail.

### **ARTICLE 28 - CONGE D'ANCIENNETE (1)**

Pour tenir compte de leur ancienneté dans l'entreprise, les mensuels bénéficient des jours de congés suivants :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté

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

Ces jours de congé ne sont pas accolés au congé principal, sauf accord exprès de l'employeur.

### **ARTICLE 29 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES**

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant le travail des jeunes et des femmes sont mises en application conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Notamment, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit faire l'objet d'une attention particulière des entreprises. Ainsi, faute de justification susceptible de les expliquer, les inégalités professionnelles éventuellement constatées dans l'entreprise en matière d'accès à l'emploi, de formation et promotion professionnelle, de rémunération, de conditions de travail et d'emploi, doivent faire l'objet de mesures de rattrapage après mise en œuvre des procédures d'information ou de consultations prévues.

Une attention particulière doit être apportée par l'entreprise afin de favoriser l'intégration de personnel féminin dans les postes qui, de fait, sont occupés à plus de 70 % par du personnel masculin.

C'est ainsi, qu'à la suite du recrutement d'une femme au sein d'une activité de l'entreprise dans ces circonstances, l'employeur s'engagera à organiser, au cours des trois premières années suivant l'embauche, un entretien avec la salariée, selon une périodicité semestrielle au minimum, au cours duquel ils examineront les mesures éventuelles à mettre en œuvre afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail dans un climat de sérénité et de respect mutuel entretenu au sein de l'entreprise.

### **ARTICLE 30 - CONGE LEGAL DES MERES DE FAMILLE**

Toute femme mensuelle ou apprentie âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge âgé de moins de 15 ans au



30 avril de l'année en cours.

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

Est considéré comme enfant à charge tout enfant dont l'intéressée assume la charge effective et permanente, dans quelques conditions que ce soit et sans considération du lien de parenté qui unit la bénéficiaire aux enfants ouvrant droit aux congés.

### **ARTICLE 31 - CONGE LEGAL DES JEUNES MENSUELS**

Les jeunes mensuels et apprentis bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les mensuels adultes.

Néanmoins, et quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes mensuels et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

### **ARTICLE 32 - RAPPEL EN COURS DE CONGE**

Dans le cas exceptionnel où un mensuel en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par le rappel seront remboursés sur justificatifs.

### **ARTICLE 33 - FRACTIONNEMENT DU CONGE LEGAL**

Les dispositions relatives au fractionnement du congé légal sont mises en application conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

### **ARTICLE 34 - PERIODES MILITAIRES**

Les absences occasionnées, soit par les périodes de service militaire, soit par le rappel sous les drapeaux à un titre quelconque, ne sont pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le mensuel, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par le mensuel. Toutefois, cette déduction ne sera pas faite pour un nombre de jours égal à celui de la partie de congé auquel le mensuel renoncerait au-dessus du congé légal.

L'absence du mensuel ou d'un apprenti justifiée par l'appel de préparation à la Défense dans la limite de un jour n'entraîne pas de réduction de la rémunération mensuelle. Conformément

aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, cette journée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

### **ARTICLE 35 - CAUSES INOPINEES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible et au plus tard dans les 48 heures à la connaissance de l'employeur (tel qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

En application de la loi du 3 mai 1996, les sapeurs-pompiers volontaires bénéficient d'autorisations d'absence non rémunérées pour la réalisation des missions qui leur sont confiées, et satisfaire à leurs obligations de formation.

Dans ce cadre, les sapeurs-pompiers volontaires ne pourront être sollicités pendant leur temps de travail que pour des missions urgentes, dans le but de limiter autant que possible les perturbations résultant inévitablement, pour les entreprises, de ces absences.

L'employeur conserve toutefois la possibilité de refuser une demande d'autorisation d'absence s'il justifie de nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Cette décision de refus doit être écrite et motivée, et notifiée au salarié intéressé ainsi qu'au service départemental d'incendie et de secours (SDIS) dont il dépend.

Les entreprises intéressées ont la faculté d'établir une convention avec le SDIS permettant de déterminer les modalités d'absence du sapeur-pompier volontaire, dans le respect des impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

### **ARTICLE 36 - MENSUELS D'OUTRE-MER (1)**

Pour faciliter aux mensuels d'Outre-Mer l'exercice de leur droit au congé payé, il peut leur être accordé tous les deux ans quelques semaines de congé supplémentaire non rémunérées. Dans ce cas, il leur est remis, au moment de leur départ en congé, une attestation garantissant leur emploi si leur retour a lieu dans le délai convenu.

### **ARTICLE 37 - CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE**

Les dispositions relatives au calcul de l'indemnité de congé sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

### **ARTICLE 38 - ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Il est accordé à tout mensuel, et sur justification, des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés payés, à raison de :

- Mariage
  - 4 jours ouvrables à l'occasion du mariage ;
  - 1 jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant.
  
- Décès
  - 2 jours ouvrables à l'occasion du décès :
    - d'un enfant ;
    - du conjoint.
  - 1 jour ouvrable à l'occasion du décès :
    - d'un ascendant (2) ou descendant (3) du salarié ou de son conjoint ;
    - d'un frère ou d'une sœur.

Dans tous les cas ci-dessus, le mensuel a la possibilité de bénéficier, en plus des durées indiquées, d'une autorisation d'absence supplémentaire non payée, d'accord avec l'employeur.

Lorsque l'horaire hebdomadaire de l'entreprise se trouve habituellement ou provisoirement réparti sur moins de six jours, le ou les jours intégralement chômés ne sont pas considérés comme jours ouvrables pour l'application du présent article.

Le congé de naissance, qui est de trois jours à la date de signature de la présente convention, est attribué dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **ARTICLE 39 - DEPLACEMENTS**

Les déplacements des mensuels sont régis par les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 reproduit dans l'annexe III de la présente convention.

Néanmoins, les dispositions du chapitre II et de l'article 3-2-1 de l'accord susvisé sont annulées et remplacées par les dispositions des articles 40 et 41 ci-dessous.

### **ARTICLE 40 - PETITS DEPLACEMENTS**

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le mensuel dans l'impossibilité de regagner journalièrement son domicile.

Les frais de transport du lieu de travail ou, s'il y a lieu, du domicile jusqu'à celui du déplacement, sont à la charge de l'employeur. Si le temps de trajet est compris dans l'horaire de travail, il est considéré comme travail effectif et rémunéré comme tel ; si le temps de trajet n'est pas compris dans l'horaire de travail il donne lieu à une indemnité calculée en comptant le temps du trajet au taux de la rémunération minimale hiérarchique de l'échelon de l'intéressé.

Si, du fait de son déplacement, le mensuel est dans l'impossibilité de prendre ses repas dans les conditions habituelles, une indemnité compensatrice tenant compte de cette circonstance lui est allouée.

### **ARTICLE 41 - GRANDS DEPLACEMENTS - FRAIS DE TRANSPORT**

Les frais de transport sont à la charge de l'employeur, conformément aux dispositions de l'accord national Métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, figurant à l'annexe III de la présente convention.

## **ARTICLE 42 - CHANGEMENTS DE RESIDENCE**

### **a) en France métropolitaine**

En l'absence de clause de mobilité explicite, le ou les lieux de travail inscrits dans la lettre ou contrat d'engagement ne peuvent être changés par l'employeur sans l'accord du mensuel.

Le refus de changement de résidence ne constitue pas un motif de licenciement, sauf impossibilité absolue de maintenir l'intéressé à son poste ou de lui assurer un autre emploi lui permettant de conserver sa résidence actuelle.

Si le mensuel accepte, il a droit, pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), au remboursement des frais de déménagement et de voyage.

Le mensuel peut, en outre, sans perte de salaire, participer, à concurrence de trois journées au total, aux opérations de déménagement et d'emménagement.

Tout mensuel, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de trois ans au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du mensuel dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès du mensuel au lieu de sa nouvelle résidence et ceci dans un délai de trois ans, et dans le cas où la famille désirerait retourner au lieu de travail initial du mensuel, les frais de rapatriement comprenant frais de voyage et de déménagement de la famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de retour éventuel du corps.

Dans tous les cas, le devis des frais de déménagement est soumis au préalable à l'employeur pour accord.

### **b) hors de la France métropolitaine**

Les changements de résidence hors de France métropolitaine feront l'objet d'un contrat particulier.

## **ARTICLE 43 - BREVETS D'INVENTION**

Les inventions des mensuels sont soumises aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Lorsqu'un employeur confie à un mensuel une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le mensuel serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur. Dans cette hypothèse, les parties sont d'accord pour appliquer les principes suivants :

1° - L'inventeur est mentionné comme tel dans le brevet, il peut également s'opposer à cette mention.

2° - Le mensuel dont l'invention, compte tenu de l'amortissement des dépenses faites par l'employeur pour la mener à bonne fin, est rémunératrice, a, pendant la durée de validité des brevets, droit sur les profits tirés de son invention à une partie dont le montant (redevances, intéressements, participations aux produits de vente ou échange de licences, etc.) dépend de la nature et de l'importance de l'invention.

3° - Si une contestation se produisait entre employeur et mensuel au sujet d'une invention faite par ce dernier, la question serait avant toute procédure soumise, aux fins de conciliation, à une commission paritaire qui s'inspirerait des principes précédents pour tenter de régler le différend.

En cas de décès de l'inventeur, tout ou partie de ses droits sera réversible sur ses héritiers.

#### **ARTICLE 44 - TRAVAILLEURS A DOMICILE**

Les conditions de travail et de salaire des travailleurs à domicile sont régies conformément aux textes législatifs et réglementaires.

### **CHAPITRE IV - LA MATERNITE, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DECES ET LA PREVOYANCE SOCIALE**

#### **ARTICLE 45 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MALADIE OU ACCIDENT**

Les dispositions ci-dessous s'entendent sous réserve de l'application des règles relatives à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Les absences ayant pour cause l'incapacité résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale et notifiées par le mensuel dès que possible et au plus tard quatre jours après l'arrêt du travail sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, tant qu'il n'a pas été procédé au remplacement définitif de l'intéressé dans les conditions ci-dessous définies.

Dans le cas où ces absences imposent le remplacement effectif de l'intéressé, il est pourvu à son remplacement de façon provisoire jusqu'à ce que son état de santé lui permette de

reprandre son travail ; ces absences n'entraînent alors aucune réduction ni suspension de ses droits d'ancienneté.

L'intéressé peut être remplacé définitivement à partir du moment où la durée des absences pour maladie au sens de la Sécurité Sociale dépasse, dans une période de douze mois consécutifs :

- 2 mois pour les mensuels ayant moins d'un an d'ancienneté ;
- 3 mois pour les mensuels ayant d'un à cinq ans d'ancienneté ;
- 5 mois pour les mensuels ayant de cinq à dix ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour les mensuels ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Pour calculer la durée des absences au cours d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas tenu compte des temps d'absence pour maladies professionnelles contractées dans l'entreprise et pour accidents du travail autres que les accidents de trajet, pendant lesquels les indemnités journalières sont dûment versées par la Sécurité Sociale.

Les absences des femmes consécutives à la grossesse et à l'accouchement dans la limite des durées fixées par la loi, ne sont pas considérées comme absences pour maladie.

Avant de procéder au remplacement définitif d'un mensuel, l'employeur doit lui notifier que ce remplacement définitif aura lieu s'il n'a pas repris son service à l'expiration d'un délai égal à celui du préavis en cas de licenciement, sans toutefois que la date de ce remplacement définitif puisse être antérieure à la date d'achèvement des délais fixés ci-dessus. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

En cas de reprise du service dans les conditions ci-dessus, et si le mensuel est à nouveau absent pour maladie ou accident dans un délai de six mois à compter de cette reprise, l'employeur peut procéder immédiatement au remplacement définitif de l'intéressé sans être tenu de suivre la procédure prévue à l'alinéa précédent.

En cas de non-reprise du service dans les conditions ci-dessus, le mensuel n'a pas droit à d'autre allocation que l'indemnité ci-dessous définie :

- s'il a moins de 5 années d'ancienneté : 150 heures de salaire ;
- s'il a au moins 5 années d'ancienneté : une indemnité calculée comme l'indemnité de licenciement, le montant de cette dernière ne pouvant être inférieur à la rémunération correspondant à 150 heures de salaire.

En outre, dans le même cas de non-reprise du service, le mensuel a droit, pendant un an à dater de son remplacement définitif, ou à dater de sa guérison en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale, à une priorité de réembauchage dans un emploi équivalent disponible. Cette priorité cesse si le mensuel a refusé la première offre de réembauchage ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai de 8 jours et occupé l'emploi proposé dans un délai supérieur de huit jours à celui du préavis fixé, pour ledit emploi, en cas de rupture du contrat par le mensuel.

Dans le cas particulier d'absence pour longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale, le mensuel qui désire être réintégré dans l'entreprise à laquelle il appartenait au moment où il est tombé malade doit alors en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **ARTICLE 46 - ALLOCATIONS MALADIE OU ACCIDENT DES MENSUELS**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le mensuel bénéficie 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 la Communauté Economique Européenne.

Les mensuels reçoivent les sommes nécessaires pour compléter aux fractions d'appointements fixées ci-dessous les indemnités qu'ils perçoivent d'une part, en application des lois sur les accidents du travail et sur les assurances sociales et, d'autre part, en compensation de perte de salaire, d'un tiers responsable d'un accident.

Pour les mensuels ayant 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté :

- 45 jours à 100 %
- 30 jours à 75 %
- 15 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100 %
- 40 jours à 75 %
- 20 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté :

- 75 jours à 100 %
- 50 jours à 75 %
- 25 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté :

- 90 jours à 100 %
- 60 jours à 75 %
- 30 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté :

- 105 jours à 100 %
- 75 jours à 75 %

Pour les mensuels ayant au moins 25 ans d'ancienneté, le temps d'indemnisation à 100 % est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté et le temps d'indemnisation à 75 % est augmenté de 10 jours par période de même durée.

Quand, pour une maladie ou un accident, il y a chevauchement sur 2 années civiles, la durée de l'indemnisation ne peut excéder les périodes ci-dessus fixées.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que le mensuel perçoit 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 au mensuel, 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 qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler , après déduction des prélèvements et contributions diverses exclusivement mises à la charge des salariés par la loi, et applicables aux revenus de remplacement tels que les indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale.

En conséquence, le bénéfice des garanties définies ci-dessus ne peut conduire à faire supporter par l'employeur, directement ou indirectement, le paiement de contributions telles que notamment la CSG et la CRDS, précomptées par la Sécurité Sociale sur le montant brut des prestations destinées au salarié en incapacité temporaire de travail.

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

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

Toutefois, si un mensuel qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est 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.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens de la présente convention collective.

## **ARTICLE 47 - GARANTIES COLLECTIVES DE PREVOYANCE**

Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risques tels que le décès, l'incapacité temporaire, ou l'invalidité.

Indépendamment des mesures de maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident, telles que fixées à l'article 46, les mensuels âgés de moins de 65 ans bénéficiant d'une ancienneté minimale d'un an dans une entreprise relevant du champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective bénéficieront des garanties suivantes.

### **A - Couverture du risque décès – Rente Education**



1/ En cas de décès d'un mensuel intervenant avant son 65ème anniversaire, ou d'invalidité permanente et absolue, les bénéficiaires désignés lors des formalités d'adhésion reçoivent un capital fixé à :

- 100 % de son salaire annuel brut, quelle que soit sa situation familiale.

Le salaire de référence est constitué de la rémunération brute des 12 derniers mois d'activité professionnelle, éventuellement revalorisée en fonction des augmentations générales intervenues dans l'entreprise.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la Sécurité Sociale et intervenant avant le 60ème anniversaire donnera lieu au versement de 100 % du capital décès.

Cette garantie sera accordée à tout assuré classé en invalidité 3ème catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## 2/ Rente Education

En complément de la présente garantie décès il est institué au profit de chacun des enfants de la victime une rente éducation fixée à 8 % du salaire annuel brut servant de base à la détermination du capital décès.

Cette rente sera versée dès la survenance du sinistre et jusqu'au 18ème anniversaire de l'enfant.

Elle pourra être maintenue jusqu'au 25ème anniversaire tant que le jeune demeure à la charge du conjoint, notamment dans l'hypothèse d'une poursuite d'études.

Cette rente sera doublée pour les orphelins de père et de mère, et versée sans limite d'âge pour les enfants reconnus invalides ou en incapacité permanente à 100 %.

## **B – Les garanties en cas d'incapacité temporaire de travail**

En cas d'interruption complète de travail provoquée par une maladie ou un accident, l'assuré bénéficiera d'une indemnisation journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale au terme d'un délai de franchise fixé à 120 jours consécutifs.

La prestation servie aura pour but de garantir à l'assuré, après déduction des sommes de toutes provenances ayant le même objet, le maintien partiel à hauteur de 85 % de sa rémunération antérieure nette d'activité, plafonnée aux tranches A et B. En aucune manière, le bénéficiaire des garanties stipulées ci-dessus ne pourra conduire le mensuel concerné à bénéficier d'un revenu supérieur à sa rémunération d'activité nette de toutes cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

Le versement de cette prestation complémentaire sera interrompu notamment dans tous les cas suivants :

- au 1095ème jour d'arrêt de travail,
- à la date de reconnaissance d'une incapacité ou invalidité permanente,
- à la fin de l'année d'assurance au cours de laquelle le mensuel intéressé atteint son 65ème anniversaire.

Les périodes prises en charge par la Sécurité Sociale au titre de l'Assurance Maternité ne donnent pas lieu à l'attribution des prestations définies ci-dessus.

## **C – Les garanties d'Invalidité – Incapacité permanente**

L'assuré classé en 1ère, 2ème ou 3ème catégorie d'invalidité, ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité Sociale par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est et demeure supérieur à 33 %, bénéficie d'une rente servie par l'assureur.

Cet avantage sera versé en complément de celui attribué par la Sécurité Sociale, et après déduction des sommes de toutes provenances ayant le même objet.

- La garantie est fixée à 85 % de la rémunération nette antérieure d'activité de l'intéressé dans la limite des tranches A et B, dans l'hypothèse d'un taux d'incapacité permanente reconnu par la Sécurité Sociale supérieur ou égal à 66 %, pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

- Si ce même taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 65 %, la garantie sera appliquée proportionnellement selon la formule suivante :

( Taux réel - 33 ) \* 85 %, pour les tranches A et B.

33

- Aucune rente ne sera versée par l'assureur dans l'hypothèse d'un taux d'incapacité permanente inférieur à 33 %.

Le bénéfice des garanties définies précédemment ne peut entraîner le versement de sommes de toutes natures supérieures au salaire net d'activité que recevait le salarié concerné, après déduction des cotisations sociales, de la CSG, et de la CRDS.

Dans tous les cas où l'assuré, bien que reconnu par la Sécurité Sociale en état d'invalidité, reprend une activité professionnelle, la prestation complémentaire dont il bénéficie peut se cumuler avec son nouveau revenu professionnel.

Toutefois, le total constitué par le revenu d'activité, la pension ou la rente servie par la Sécurité Sociale, et la prestation découlant du présent article ne peut dépasser 90 % du dernier salaire brut d'activité revalorisé.

Dans l'hypothèse d'un tel dépassement, la prestation complémentaire serait réduite à due concurrence.

## **D – Cotisations**

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les mensuels assurés.

L'ensemble des garanties définies précédemment est consenti aux mensuels assurés en contrepartie d'une cotisation globale conventionnellement fixée à l'annexe II.

La répartition du coût de cette cotisation entre les mensuels et l'employeur sera réalisée pour moitié entre l'employeur et le salarié, ( 50 % ), au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent article.

## **E – Organismes assureurs et gestionnaires**

Le régime de Prévoyance conventionnel mis en place en application des présentes dispositions sera géré par les Institutions désignées par voie d'avenant figurant en annexe II.

Les Organismes désignés pour la gestion du régime, s'engagent à fournir à toute entreprise concernée qui en ferait la demande, une documentation à l'attention des assurés retraçant avec précision le fonctionnement des garanties instituées au présent article.

Les entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective des Mensuels de l'Isère, n'ayant pas souscrit de contrat de Prévoyance au profit de

leur personnel mensuel, à la date d'application des présentes dispositions, sont tenues d'adhérer à compter de cette même date aux Organismes désignés en annexe.

Les entreprises dont tout ou partie du personnel mensuel bénéficie déjà de garanties de prévoyance à la date d'application des présentes dispositions, auront la faculté de choisir soit l'adhésion au présent régime conventionnel auprès des Institutions désignées en annexe, soit, si nécessaire, de mettre en conformité leurs contrats en cours avec les garanties minimales telles qu'exposées aux paragraphes A, B, et C du présent article.

Cette obligation deviendra définitive à l'issue d'un délai d'adaptation et d'information de 12 mois courant à compter de la date de signature par les partenaires sociaux de l'avenant conventionnel ayant instauré les présentes dispositions.

Les parties signataires conservent pour l'avenir la faculté, après examen paritaire approfondi des conditions de fonctionnement du régime, de procéder par appel d'offres au remplacement de l'un ou l'autre des organismes assureurs ou gestionnaires. Cet examen interviendra dans le cadre d'une Commission de suivi qui se réunira une fois par an.

Toute décision éventuelle de changement de prestataire dans les conditions fixées précédemment sera sans effet sur la continuité d'application des garanties stipulées au présent article. Tout nouvel organisme assureur ou gestionnaire, bénéficiaire du transfert, maintiendra dès sa désignation la parfaite continuité des garanties et prestations déterminées au présent article.

#### **ARTICLE 48 - MATERNITE**

Les règles particulières concernant la maternité sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Au cas où, à l'expiration du congé légal de maternité, la femme désirerait ne pas reprendre immédiatement son travail, son emploi lui serait réservé pendant deux semaines supplémentaires, à condition qu'elle en fasse la demande par écrit.

Les femmes enceintes devront être autorisées à partir du cinquième mois de leur grossesse, à quitter l'entreprise cinq minutes avant et à y entrer cinq minutes après le reste du personnel.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail normal.

### **CHAPITRE V - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE**

#### **ARTICLE 49 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Entre autres, ces modalités prennent en compte les particularités inhérentes aux mensuels handicapés.

Les heures passées aux cours du soir ou du samedi, se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, ne doivent pas entraîner de perte de salaire dans la mesure où l'obligation de quitter le travail pour y assister n'entraîne, pour le mensuel, qu'une réduction d'horaire d'une heure à deux heures par semaine. Le mensuel doit toutefois accepter les modifications qui peuvent être apportées à son horaire ou poste de travail en vue de supprimer ou de réduire au minimum le temps de travail perdu.

## **ARTICLE 50 - EXAMENS**

Pour préparer des examens et y participer, l'absence au travail et le maintien de la rémunération sont accordés, s'il y a lieu, conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Toutefois, pour les examens se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, d'une part les mensuels sont autorisés à s'absenter pour y participer, d'autre part les heures passées à ces examens sont comptées et rémunérées comme temps de travail effectif, de manière à ne pas entraîner de perte de salaire.

Il sera équitablement tenu compte des résultats obtenus aux examens se rapportant aux métiers exercés dans l'entreprise ou la profession, soit pour l'affectation à un poste disponible, soit pour la promotion individuelle des salariés.

## **ARTICLE 51 - APPRENTISSAGE**

Les parties signataires de la présente Convention rappellent leur profond attachement au principe de l'Apprentissage et se déclarent convaincus de la nécessité de poursuivre et d'intensifier les efforts déjà accomplis en faveur de son développement.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, et notamment les articles 10 et 14, concernant l'apprentissage, de l'Accord National Métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Le salaire horaire des apprentis est calculé en pourcentage du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise, dans les conditions et suivant les pourcentages ci-après :

- 32,5 % pendant la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage ;
- 42,5 % pendant la 2<sup>e</sup> année d'apprentissage ;
- 60 % pendant la 3<sup>e</sup> année d'apprentissage.

Les pourcentages ci-dessus constituent un minimum que les entreprises peuvent majorer en fonction des résultats obtenus par l'apprenti ; ils sont uniformément majorés de dix points à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel un apprenti a atteint l'âge de dix-huit ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi pendant une année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement

technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L. 117-9 et L 117-13 du Code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent à la dernière année de la durée normale de la formation.

## **CHAPITRE VI - HYGIENE ET SECURITE**

### **ARTICLE 52 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sont mises en œuvre conformément aux prescriptions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et des maladies professionnelles, les procédures d'évacuation et d'intervention en cas d'incendie, le fonctionnement du CHSCT et la formation de ses membres.

#### **a) Principes généraux en matière de Prévention**

Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité au travail et protéger la santé des salariés en activité dans l'entreprise. Il s'appuie sur la hiérarchie pour la mise en œuvre et pour veiller au respect de l'ensemble des mesures de sécurité.

Il est tenu d'organiser une formation à la sécurité au bénéfice de toute personne nouvellement embauchée.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de veiller à sa propre sécurité. Il doit également s'assurer que ses propres actes ne constituent pas une source de danger pour autrui.

Les salariés doivent en particulier respecter les consignes données pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles et notamment celles concernant le port du matériel de protection individuelle et l'utilisation des dispositifs de sécurité existants.

L'exécution de travaux dangereux ou insalubres fait l'objet d'une attention particulière de l'employeur ou de son préposé, qui fournit à cette occasion les équipements et effets de protection spécifiques nécessaires à la sécurité des personnels.

Dans le cadre de cet objectif général de sécurité optimale des personnes, l'entreprise apportera une attention toute particulière aux jeunes, aux personnes sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, réputés plus exposés aux risques professionnels.

Pour toute personne sous contrat de qualification, d'apprentissage ou tout autre titulaire de contrat ayant le même objet d'insertion dans l'emploi, l'entreprise s'assurera auprès de l'établissement chargé de dispenser la formation théorique que son enseignement comporte une sensibilisation à la sécurité au travail. Elle devra compléter cette sensibilisation en

fonction des risques spécifiques à son établissement et, le cas échéant, se substituer à l'établissement d'enseignement.

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, l'entreprise conserve la faculté de procéder régulièrement à un renouvellement de ses actions de formation à la sécurité lorsqu'elle l'estime approprié à son métier, et aux risques spécifiques qui en résultent.

Ces actions seront destinées par priorité aux salariés éventuellement les plus exposés aux risques liés aux métiers de l'entreprise.

L'employeur s'efforcera d'associer étroitement l'encadrement, dont le rôle est fondamental notamment en cette matière, à toutes les actions mises en place dans le but d'améliorer les conditions de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

L'amélioration des conditions de travail, notamment par la recherche d'aménagement du temps de travail, fait l'objet d'une concertation dans l'entreprise dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels.

Le temps de repos à accorder éventuellement au personnel employé exclusivement au service d'un standard téléphonique sera déterminé dans ce cadre.

Le temps passé à la douche par le personnel effectuant les travaux salissants énumérés dans les textes légaux et réglementaires sera rémunéré au tarif normal, sans être compté dans la durée du travail effectif. Il est au minimum d'un quart d'heure et au maximum d'une heure.

## **b) Formation des membres des CHSCT**

Dans les entreprises ou établissements, définis à l'article L 236-1 du Code du Travail, dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient, en vertu des dispositions légales et réglementaires, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. Cette formation peut-être proposée :

1) soit par l'employeur, elle est alors assurée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de Région ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise, au sens de l'article L 451-1 du Code du travail.

La durée de formation des représentants du personnel au CHSCT sera fixée d'un commun accord avec les membres élus du CHSCT sans excéder 3 jours. Ce congé de formation est pris en une seule fois sauf circonstances particulières imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

2) soit par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT ou qui ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. Ils pourront demander d'effectuer une formation définie à l'article R 236 -15 du Code du travail.

Dans ces conditions, leur demande doit être présentée au moins 30 jours avant le début du stage, dont la durée ne pourra pas excéder 3 jours. Le ou les membres élus du CHSCT souhaitant suivre cette formation s'efforceront de rechercher plusieurs organismes de formation qualifiés avant d'arrêter leur choix.

Le choix de l'organisme de formation devra prendre en considération notamment la réalisation de l'objectif de la formation telle que fixée par les dispositions réglementaires, sa durée, son coût, sa proximité géographique et la spécificité de l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut s'opposer au départ en formation du ou des représentants du personnel s'il estime après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, que ce départ pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Dans une telle situation, le congé peut être reporté à une date ultérieure dans la limite de 6 mois. Les dépenses correspondant aux actions de formation définies ci-dessus sont à la charge de l'entreprise dans les limites fixées par les dispositions légales et réglementaires. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Ce temps n'est pas imputable sur le crédit d'heures légalement attribué aux représentants du personnel au CHSCT.

### **ARTICLE 53 - SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL**

Dans toutes les entreprises, les services médicaux du travail sont organisés conformément aux textes législatifs et réglementaires.

## **CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 54 - PREAVIS**

Toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée implique, de part et d'autre, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, un préavis.

#### **I — En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, le préavis est de :**

- 1 mois (1) pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I, II ou III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Le préavis prend effet à la date de la première présentation de la lettre de notification de la rupture.

En aucun cas, le délai de préavis ne peut être inférieur à la durée de la période d'essai.

#### **II — En cas de rupture du contrat de travail du fait du mensuel, le préavis est de :**

- 2 semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Le préavis prend effet à compter du jour de la demande du mensuel. L'employeur doit lui en donner acte par écrit.

### **III — Indemnité de préavis**

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, le mensuel reçoit une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis restant à courir, s'il avait travaillé.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le mensuel, celui-ci doit une indemnité correspondant aux heures de travail restant à courir jusqu'à la fin du préavis (suivant son horaire) normal et déduction faite des heures d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi prévues à l'article 55.

Toutefois, en cas de licenciement, le mensuel qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis, peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans avoir à verser d'indemnité et sans perdre ses droits à l'indemnité de licenciement.

#### **ARTICLE 55 - HEURES D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LA PERIODE DE PREAVIS**

Pendant la période de préavis, les mensuels licenciés sont autorisés à s'absenter pour la recherche d'un emploi, et disposent à cet effet, sans réduction de leur rémunération, de 45 heures maximum par mois complet de préavis, une durée proportionnelle étant applicable pour tout mois incomplet.

Les mensuels démissionnaires disposent pour la recherche d'un emploi de 45 heures maximum, non rémunérées, par mois complet de préavis.

Les heures d'absence sont prises pendant les heures de travail, d'accord entre employeurs et mensuels.

Lorsque cet accord n'est pas possible, la moitié des heures est fixée par l'employeur, l'autre moitié par le mensuel, cette fixation devant intervenir au plus tard la veille de l'absence.

En cas d'horaire de travail à temps partiel, inférieur à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, les heures pour recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail réel du mensuel.

#### **ARTICLE 56 - PROCEDURES DE LICENCIEMENT**

Toute rupture du contrat de travail du fait de l'employeur doit donner lieu au respect de la ou des différentes procédures prévues par les textes législatifs et réglementaires.

#### **ARTICLE 57 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**



Sauf faute grave de leur part, il est attribué aux mensuels licenciés une indemnité de licenciement distincte de toutes autres indemnités dans les conditions suivantes et en tenant compte s'il y a lieu, des dispositions prévues par les accords nationaux sur la sécurité de l'emploi, notamment des dispositions de l'article 37 de l'Accord National du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié, et de l'article 11 figurant à l'annexe V de la présente convention.

a) les mensuels ayant deux ans d'ancienneté et moins de cinq ans d'ancienneté bénéficient de l'indemnité légale de licenciement de un dixième de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté, sauf dans l'hypothèse d'un licenciement pour raisons économiques, tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cas, l'indemnité de licenciement est portée à 1/5ème de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

b) les mensuels ayant plus de cinq ans d'ancienneté bénéficient d'une indemnité calculée par année entière d'ancienneté dans l'entreprise à raison de :

- 1/5 de mois de travail pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II, III et IV ;
- 1/4 de mois de travail pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base du salaire mensuel réel brut se rapportant au mois □ précédant la date de la rupture du contrat de travail ou si elle est supérieure, sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence du mensuel, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, prime de vacances, treizième mois, prime de fin d'année...).

Lorsque le mensuel a 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 est déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de licenciement due au mensuel.

En cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

## **ARTICLE 58 - ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE**

Les dispositions développées ci-après sont insérées dans la présente Convention en application de l'article 16 de l'avenant du 29 Janvier 2000 à l'Accord National du 28 Juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la Métallurgie.

## **1/ Régime général**

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront les suivants :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, pour les salariés ayant de 2 à 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois ½ après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois ½ après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois ½ après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de mise à la retraite définie ci-après.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 54 ci-dessus.

## **2/ Mise à la retraite avant 65 ans**

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 54 ci-dessus.

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

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

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

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

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

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

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

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, pour les salariés ayant de 2 à 10 ans d'ancienneté
- 2 mois après 10 ans
- 2,5 mois après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur le salaire moyen des trois derniers mois ou, si elle est supérieure, sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence effective du mensuel, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Pour le calcul de la moyenne mensuelle brute des douze derniers mois de présence effective, l'employeur prend en compte tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, prime de vacances, treizième mois, prime de fin d'année...).

L'allocation de départ en retraite peut, en cas de licenciement collectif d'une partie importante du personnel, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut procéder au règlement de cette allocation par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

## **ARTICLE 59 - DROITS ACCESSOIRES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute rétrogradation, tout déclassement, tout changement de résidence ou transfert à une autre entreprise, non accepté par le mensuel, est assimilé à un licenciement et réglé comme tel.

La rétrogradation acceptée n'entraîne pas de diminution de salaire avant l'expiration des délais prévus par les accords nationaux sur la sécurité de l'emploi s'il y a lieu, ou d'une période égale à la durée du préavis ordinaire.

Les dispositions des alinéas ci-dessus s'entendent sous réserve de l'application des règles relatives au droit disciplinaire.

Le bénéfice du préavis est acquis aux mensuels, même en cas de fermeture, disparition ou liquidation judiciaire de l'entreprise.

La cession de l'entreprise ou la transformation de la raison sociale n'entraîne pas la rupture du contrat pour les mensuels et ne porte aucune atteinte à leurs droits, l'emploi et les conditions d'emploi étant conservés malgré le changement de propriété ou de dénomination de la société qui exploite l'établissement.

La perception par le mensuel des indemnités de préavis et de licenciement n'implique en aucune façon :

1° - sa renonciation à tout arriéré, salaire complémentaire, participation aux bénéfices ou à toutes primes particulières à l'entreprise, qui ne pourraient être déterminés au moment du règlement et qui seraient fixés par un règlement de l'entreprise ou un accord entre elle et les représentants du personnel ;

2° - sa renonciation à ses droits de contester les motifs de son licenciement.

## **ARTICLE 60 - CHANGEMENT D'ENTREPRISE**

Les employeurs s'interdisent de recourir à tout moyen direct ou indirect ayant pour objet de limiter les possibilités pour les mensuels de changer d'entreprise, notamment en vue d'obtenir une situation plus avantageuse.

L'employeur qui ne respecterait pas les dispositions ci-dessus serait responsable du dommage causé au mensuel lésé.

## **CHAPITRE VIII - REGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS**

### **ARTICLE 61 - INTERPRETATION DE LA CONVENTION**

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention feront l'objet, de la part des organisations signataires intéressées, d'un examen en commun.

Si l'examen direct entre organisations ne suffit pas à supprimer ces divergences, celles-ci sont portées devant une commission paritaire d'interprétation qui doit émettre son avis dans un délai maximum de huit jours francs et se réunit sur convocation de la chambre syndicale patronale, à la demande de l'une des organisations signataires.

Cette commission paritaire d'interprétation est composée de deux représentants de chacune des organisations de salariés signataires et d'un nombre égal d'employeurs. Ces représentants sont désignés par leur organisation.

Elle entend, ensemble ou séparément, les employeurs et les mensuels en cause ; ces derniers peuvent se présenter devant la commission accompagnés d'un délégué du personnel de leur entreprise ou, s'ils le préfèrent, d'un mensuel de leur choix appartenant à leur entreprise.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité, un procès-verbal, signé des membres présents de la commission, est dressé et a la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, le procès-verbal, signé dans les mêmes conditions, expose les différents points de vue.

Dans le cas où, dans une entreprise, il n'existerait, parmi les délégués titulaires et suppléants du personnel, aucun délégué appartenant à l'une des organisations syndicales signataires, celle-ci pourrait désigner deux de ses membres appartenant au personnel de l'entreprise avec mandat d'examiner avec la direction les divergences qui pourraient se produire dans l'interprétation de la présente convention, avant que ces divergences ne soient soumises à l'examen en commun des organisations syndicales signataires. Le temps passé par les intéressés à cet examen avec la direction est rémunéré comme temps de travail normal.

## **ARTICLE 62 - CONCILIATION**

Les différends collectifs qui n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, peuvent être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Ladite commission examine notamment les difficultés nées au sujet de l'application du principe de l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. La composition de la commission peut varier suivant les litiges et les catégories de mensuels intéressés.

La commission de conciliation doit se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de huit jours francs à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte. La convocation de la commission doit être faite par la chambre syndicale patronale dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants.

Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Afin que la commission puisse effectuer rapidement et dans des conditions normales la tentative de conciliation, les parties en cause s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail avant que la commission n'ait fait connaître ses conclusions.

### **ARTICLE 63 - MEDIATION - EXPOSE DES MOTIFS**

Persuadés que l'optimisation des ressources de toute Entreprise suppose une réelle capacité de dialogue et de négociation, les partenaires sociaux des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques et Connexes du département de l'Isère ont décidé de proposer à chacune d'elle l'adoption d'une procédure de prévention ou de traitement amiable des conflits individuels sous la forme de la médiation.

Ils souhaitent, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, que l'instauration d'une procédure nouvelle permette d'établir un dialogue constructif avant que les insatisfactions pouvant être ressenties ne soient devenues insupportables.

Ils ne mésestiment pas la contribution fonctionnelle des Membres des Institutions représentatives du personnel qui contribuent largement au "désamorçage" de nombreux malentendus.

Ils constatent cependant que demeurent de nombreuses situations où, pour de multiples raisons, la communication est difficile à établir ou à rétablir.

Ils espèrent vivement que le dialogue ainsi entretenu soit de nature à permettre la poursuite de relations contractuelles dans des conditions optimales.

Ils n'entendent en aucun cas entraver ou décourager la recherche d'une solution juridique à un événement susceptible de provoquer l'ouverture d'un droit pour l'une ou l'autre des parties.

Ils émettent par ailleurs le vœu que si les tentatives ainsi entreprises pour éviter tout conflit n'aboutissent pas, les parties ne renoncent pas pour autant à se concilier, le cas échéant, devant la juridiction qui serait saisie d'un litige.

### **ARTICLE 64 - PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE LA MEDIATION**

Lorsque dans une entreprise ayant opté pour la médiation, un salarié éprouve une insatisfaction persistante de nature à provoquer une certaine exaspération notamment à l'égard du comportement d'un ou de plusieurs collègues de travail, d'un supérieur hiérarchique, d'un subordonné, d'un client, d'un fournisseur ou prestataire de service, il peut solliciter, oralement ou par écrit, un entretien avec une personne désignée à cet effet appelée ci-après le "correspondant en médiation".

Dès réception de sa demande, il lui est adressé une fiche synthétique lui permettant d'exprimer le ou les motifs de son insatisfaction qu'il retourne au correspondant, lequel en remet

immédiatement une copie à la Direction de l'Etablissement ou de la Société, ainsi qu'à l'organisation syndicale désignée, s'il le souhaite, par le requérant. La Direction aura la faculté de susciter un entretien qui pourra au choix du requérant se dérouler sans ou avec la présence du correspondant en médiation.

A l'issue de cet entretien le requérant dispose d'un délai de 8 jours pour décider si les explications et/ou décisions annoncées lors de l'entretien sont de nature à lever l'incompréhension ou si, au contraire, considérant que celle-ci persiste, il souhaite en tirer des conséquences.

Il sollicite alors du correspondant en médiation la remise d'une liste de personnes habilitées à procéder à une médiation sur laquelle il choisit trois noms qu'il indique au correspondant, lequel les communique à la Direction.

Celle-ci dispose alors d'un délai de 8 jours soit pour retenir l'une des trois personnes proposées, soit pour refuser toute médiation.

#### **ARTICLE 65 - MEDIATION : PROCEDURE OPTIONNELLE**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention Collective pourront opter pour l'application d'une procédure de médiation destinée à prévenir les situations d'insatisfaction ou d'exaspération individuelles susceptibles de dégénérer en conflit.

#### **ARTICLE 66 - LEVEE DE L'OPTION DE MEDIATION**

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif, au sens de l'article L 421-1 du Code du Travail ne dépasse pas dix salariés, l'option prévue à l'article 65 est ouverte au chef d'entreprise, qui devra en informer le Secrétariat de la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif se situe, au sens de l'article L 421-1 du Code du Travail, entre 11 et 49 salariés, l'option est ouverte au chef d'entreprise après consultation, s'il y a lieu, des Délégués du Personnel. En cas d'absence de représentants élus du personnel, ou si ceux-ci ont émis un avis défavorable, le chef d'entreprise pourra, s'il persiste dans sa volonté, soumettre son projet à la Commission Territoriale de l'Emploi de la Métallurgie dont relève territorialement son établissement en vue d'obtenir un avis de non opposition.

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés au sens de l'article L 431-1 du Code du Travail, l'option est ouverte au chef d'entreprise après consultation, s'il y a lieu, du Comité d'Entreprise ou de la Délégation Unique. En leur absence, ou si ceux-ci ont émis un avis défavorable, le chef d'entreprise pourra, s'il persiste dans sa volonté, soumettre son projet à la Commission Territoriale de l'Emploi de la Métallurgie dont relève territorialement son établissement en vue d'obtenir un avis de non opposition.

#### **ARTICLE 67 - DESIGNATION DES MEDIATEURS**

La Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère participe à la mise en place du dispositif de médiation et s'assure de son bon fonctionnement.

Chaque organisation syndicale représentative signataire de la présente convention représentée à la commission remet une liste de quatre candidats médiateurs dont deux en résidence sur l'arrondissement de Grenoble et deux en résidence sur l'arrondissement de Vienne ou de la Tour du Pin.

L'UDIMEC propose un nombre égal de candidats pour Grenoble et pour le Nord-Isère.

La Commission Paritaire de l'Emploi arrête une liste de médiateurs sur proposition syndicale et autant sur proposition patronale.

Les médiateurs ainsi désignés doivent s'engager, s'ils ne l'ont déjà fait, à suivre une formation adaptée.

Leur fonction prend effet soit immédiatement pour une durée de quatre ans, soit sur présentation du certificat du stage précité, pour la durée restant à courir.

#### **ARTICLE 68 - COMPATIBILITES ET INCOMPATIBILITES DE FONCTIONS DE MEDIATEUR**

La fonction de médiateur agréée par la Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques et Connexes du département de l'Isère est exclusive de toute fonction ou mandat de nature judiciaire ou para-judiciaire.

Le postulant, de l'un ou l'autre sexe, doit avoir quarante ans révolus et n'avoir pas cessé son activité professionnelle depuis plus de six ans.

Il peut être salarié ou ancien salarié retraité d'une entreprise relevant de la profession, y exercer des fonctions de représentant du personnel ou de mandataire syndical. Il peut être inscrit sur la liste départementale des conseillers prévue par l'article L 122-14 du Code du Travail.

Il ne peut en aucun cas assister ou représenter des salariés devant une juridiction prud'homale ou toute autre juridiction, ni être Membre d'une commission de conciliation au sens de l'article L 523-2 du Code du Travail.

La fonction de médiation n'est pas gratuite. Son exécution donne lieu à un dédommagement déterminé forfaitairement en Commission Paritaire de l'Emploi dont les modalités de versement sont arrêtées en fonction du régime fiscal de l'intéressé et des règles internes à son organisation syndicale. Elle peut être prise en charge, soit par l'entreprise, soit par son organisation professionnelle.

#### **ARTICLE 69 - ROLE DU MEDIATEUR**



Le médiateur s'emploie à rétablir le dialogue entre les parties sur l'objet de l'incompréhension qui les oppose. Il les invite à remonter à l'origine du malaise, à s'en expliquer en toute loyauté, à s'écouter mutuellement afin de se comprendre.

Il propose ensuite aux parties de convenir elles-mêmes s'il y a lieu ou non d'apporter un changement dans leurs relations de travail ou dans les relations avec un ou plusieurs tiers.

En aucun cas le médiateur ne s'appuie sur un texte légal pour influencer l'une ou l'autre des parties. Si l'une considère avoir subi un préjudice, il entend l'avis de l'autre partie sur la réalité de celui-ci et le cas échéant sur sa capacité à le prendre en compte et à le dédommager. Il n'exerce aucune pression sur l'une ou l'autre si ce n'est que d'obtenir de chacune l'acceptation d'un dialogue courtois et de bonne foi.

Lorsque les parties se mettent d'accord, le médiateur dresse un procès-verbal factuel de cet accord qui après signature des intéressés est soit exécuté de leur plein gré, soit le cas échéant présenté comme élément de preuve à l'occasion d'un contentieux.

Si au contraire le désaccord persiste, le médiateur dresse un procès-verbal d'échec purement factuel et dépourvu de commentaire dont les termes doivent être acceptés par les deux parties.

#### **ARTICLE 70 - MISE EN PLACE DES CORRESPONDANTS EN MEDIATION**

Au moment de l'option prévue à l'article 66 ci-dessus et au plus tard dans un délai de deux mois suivant celle-ci, la Direction de l'entreprise ou de l'établissement propose la nomination d'un correspondant en médiation.

Celui-ci doit être salarié de l'entreprise.

La proposition est soumise à l'avis de la structure devant être informée ou consultée au titre de l'article 66 ci-dessus.

En cas d'avis négatif, l'entreprise a le choix entre une nouvelle proposition ou la demande de levée d'opposition par la Commission Départementale de l'Emploi définie ci-dessus.

#### **ARTICLE 71 - ROLE DU CORRESPONDANT EN MEDIATION**

Le correspondant en médiation reçoit les requêtes en médiation du personnel de l'entreprise ou de la Direction de l'établissement ou de l'entreprise. Il fait remplir une fiche synthétique d'identification du motif d'insatisfaction dont il transmet aussitôt une copie à la Direction ou au personnel visé par celle-ci.

Il écoute le requérant afin de s'assurer que la demande est susceptible de relever d'une procédure de médiation.

Il apprécie s'il paraît opportun de suggérer une rencontre avec la Direction dont il fait part à celle-ci s'il y a lieu.

A l'issue du délai de réflexion prescrit il remet, s'il y a lieu, au requérant une liste de six médiateurs qu'il a identifiés en fonction de la nature du problème, dont deux devront avoir été proposés par l'UDIMEC.

## **ARTICLE 72 - SAISINE DU MEDiateUR**

Lorsqu'il est en possession de la liste de six médiateurs, proposée et visée par le correspondant en médiation et accompagnée, pour chacun d'eux, d'une fiche de présentation approuvée par la Commission Paritaire Territoriale de l'Emploi, le requérant communique trois noms au correspondant, à charge pour celui-ci de les proposer à la Direction.

A l'issue du délai de 8 jours fixé par l'article 64 ci-dessus, la Direction fait connaître au correspondant, le médiateur qu'elle retient ou son refus de médiation.

Le correspondant en informe le requérant qui donne ou non son accord puis, s'il y a lieu, saisit le médiateur par lettre recommandée avec AR.

La lettre de saisine du médiateur est accompagnée d'une copie de la fiche synthétique prévue par l'article 64 et d'une courte note de présentation de l'état des relations entre les parties rédigée sous la responsabilité du correspondant en médiation.

Le médiateur dispose d'un délai de 8 jours pour refuser ou accepter la médiation et, dans ce cas, proposer une première rencontre avec chacune des parties selon l'analyse qu'il fait de la situation.

## **CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES**

### **ARTICLE 73 - DURÉE - DÉNONCIATION - RÉVISION**

La présente convention est conclue pour la durée d'un an à compter de la date de sa signature, et de celle de tout nouvel avenant. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

La dénonciation et les effets du défaut de remplacement de l'ancienne convention collective, notamment quant au maintien en vigueur de ses dispositions, sont régis par les textes législatifs et réglementaires ; la durée du préavis devant précéder la dénonciation est d'un mois. Cependant, les dispositions de la présente convention relatives aux salaires continuent de recevoir application en cas de dénonciation jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été signée.

Après l'achèvement de la première année, la convention peut être révisée partiellement sans être dénoncée.

La partie qui demande la révision doit accompagner la lettre recommandée de demande de révision d'un projet de rédaction des points sujets à révision et les pourparlers doivent commencer dans un délai de huit jours après réception de l'avis de demande de révision.

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.

Chacune des deux parties ne peut formuler plus de trois demandes sur une période de douze mois successifs, sauf demande consécutive à une modification de la législation.

#### **ARTICLE 74 - DATE DE MISE EN APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes entreront en vigueur le 1er octobre 2001.

#### **ARTICLE 75 - DEPOT ET REMISE**

Conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail, la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de l'Isère et d'une remise au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

#### **ARTICLE 76 - ADHESION**

Tout syndicat professionnel ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi. Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion à la Direction départementale du travail et de l'emploi de l'Isère où le dépôt de l'accord a été effectué.