



**Union des
Industries**

et Métiers de la Métallurgie
Bas-Rhin

CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA METALLURGIE DU BAS-RHIN

AVENANT OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIEN AGENTS DE MAÎTRISE

**CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN
CLAUSES COMMUNES DU 18 JANVIER 1954
REVISEE LES 10 JUILLET 1987 et 4 AVRIL 1996
ANNEXES ACCORDS DEPARTEMENTAUX**

TABLE DES MATIERES

AVENANT "OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE" A
LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN

- Article 1 - Champ d'application
- Article 2 - Epreuve d'essai préalable à l'embauche
- Article 3 - Période d'essai
- Article 4 - Embauche
- Article 5 - Préavis
- Article 6 - Absences pendant la période de préavis la recherche d'emploi
- Article 7 - Indemnité de licenciement *[Majorations pour les salariés âgés de 50 à 65 ans licenciés pour motif économique]*
- Article 8 - Retraite
- Article 9 - Assiette de calcul
- Article 10 - Rémunération
- Article 11 - Travail au rendement
- Article 12 - Détermination des normes de travail
- Article 13 - Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié
- Article 14 - Communication des taux de salaires aux délégués du personnel
- Article 15 - Prime d'ancienneté
- Article 16 - Gratification de fin d'année
- Article 17 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident
- Article 18 - Jours fériés
- Article 19 - Ancienneté dans l'entreprise
- Article 20 - Clause de substitution
- Article 21 - Dépôt aux Prud'hommes

**AVENANT "OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE" A
LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES METAUX DU BAS-RHIN
DU 10 MAI 1976
MIS A JOUR PAR LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 JUILLET 1987**

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise d'une part, et d'autre part leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective de la Métallurgie du Bas-Rhin.

Article 2 - Epreuve d'essai préalable à l'embauche

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve, qu'elle soit concluante ou non, est payé au moins au taux du salaire effectif de la catégorie.

Lorsqu'un salarié est titulaire d'un diplôme correspondant à l'emploi postulé ou qu'il justifie par des certificats qu'il a au minimum 2 années de pratique sans interruption dans la profession ou dans des emplois de même nature que celle de l'emploi postulé, il n'est pas astreint à l'épreuve d'essai.

Article 3 - Période d'essai

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à :

- 2 semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I.
Cette durée pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.
- 1 mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux II ou III,
- 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV,
- 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

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

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

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

Article 4 - Embauche

Tout engagement sera confirmé dès l'embauche par un écrit établi en double exemplaire signé par les deux parties et stipulant de façon précise :

- le lieu de travail,
- l'emploi et la classification,
- le salaire minimum garanti dudit emploi, base mensuelle 169 heures,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- les éléments détaillés du salaire réel par rapport à la durée du travail prévu ainsi que les avantages inhérents au poste.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite. Le règlement intérieur de l'établissement sera porté à la connaissance des salariés lors de leur engagement.

Article 5 - Préavis

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

- un mois de date à date pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I, II ou III,
- deux mois de date à date pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV,
- trois mois de date à date pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

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

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

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

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'article 28 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 6 - Absences pendant la période de préavis la recherche d'emploi

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

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

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

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

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

Article 7 - Indemnité de licenciement *[Majorations pour les salariés âgés de 50 à 65 ans licenciés pour motif économique]*

«En cas de licenciement avant 60 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux bénéficiaires du présent avenant. Cette indemnité sera également due en cas de licenciement d'un salarié âgé de 60 à 65 ans qui, à la date de la cessation du contrat de travail, ne peut pas bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein au sens du chapitre 1er du Titre V du Livre III du Code de la Sécurité sociale».

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- entre 2 et 5 ans : 1/10e de mois par année d'ancienneté au total,
- entre 5 et 10 ans : 1/5e de mois par année d'ancienneté au total,
- à partir de 10 ans d'ancienneté: 1/4 de mois par année d'ancienneté au total,
- pour les salariés licenciés ayant 15 années d'ancienneté et plus, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10e de mois pour chaque année au-delà de 15 ans.

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est défini à l'article 9.

Article 8 - Retraite

[Le présent article est remplacé par l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970, modifié sur la mensualisation et modifié par l'avenant du 19 décembre 2003].

« Article 11 - Indemnité de départ à la retraite

Le présent article 11 a un caractère impératif. Il s'applique directement, dans le champ d'application du présent accord national, à tous les salariés des entreprises visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, quels que soient les termes de la convention collective applicable.

En conséquence, les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-après se substituent de plein droit à celles, relatives au départ à la retraite et/ou à la mise à la retraite, figurant dans l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie applicables aux mensuels, en vigueur au 31 décembre 2003, et dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national,

1. Régime général

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

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

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

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

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges — inférieurs à 60 ans — prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

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 9 ci-dessous [*disposition erronée - cf. article 5*].

2. Mise à la retraite avant 65 ans

A - La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, 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 six dispositions suivantes:

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, 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 soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, 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 ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de

professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans;
- 2,5 mois après 15 ans;
- 3 mois après 20 ans;
- 4 mois après 25 ans,
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus [*disposition erronée - cf. article 5*].

B - La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions 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 six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, 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 soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité

visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, 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 ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité,

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans;
- 2,5 mois après 15 ans;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans;
- 7 mois après 40 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 [*Disposition erronée - cf. article 5*] ci-dessus.

Article 9 - Assiette de calcul

Pour le calcul des indemnités prévues aux articles 7 et 8, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois étant entendu que dans ce cas, toutes primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seront prises en compte que prorata temporis.

Si au cours des 12 derniers mois, le salarié subit les réductions de rémunération du fait de périodes de chômage partiel ou de maladie, il sera procédé à une reconstitution du salaire théorique comme si le salarié avait travaillé.

Article 10 - Rémunération

Le personnel visé au présent avenant est rémunéré au mois. Les taux de rémunération minima fixés par rapport à la classification définie par l'Accord National du 21.7.1975, font l'objet d'une annexe au présent avenant.

Les taux visés ci-dessus sont des minima au-dessous desquels aucun salarié de capacité physique et d'activité normales, ne pourra être rémunéré.

Pour l'application des barèmes, il sera tenu compte, conformément à l'Accord National du 13 juillet 1983, de l'ensemble des éléments bruts de salaire figurant sur le bulletin de paie, à l'exception de:

- la prime d'ancienneté,
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- les remboursements de frais.

Le complément de rémunération mensuel brut dû au salarié pourra prendre la forme d'un acompte sur prime ou un élément de rémunération futur de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

Article 11 - Travail au rendement

Le salarié effectue un travail au rendement lorsque la quantité de travail individuel ou collectif est mesurée après avoir été préalablement estimée.

Le salaire horaire minimum pour le travail au rendement ne doit pas être inférieur au taux du barème de ressources garanties de la catégorie et pour l'ensemble d'une période de paie effective.

Les tarifs des travaux au rendement devront être calculés de façon que, avec un travail et un rendement réguliers et normaux, une rémunération supérieure au barème de ressources minima garanties de la catégorie puisse être obtenue en tenant compte de la difficulté du travail à exécuter.

Les tarifs devront être établis de la façon la plus claire possible afin que le ou les salariés intéressés puissent contrôler facilement le gain réalisé.

Article 12 - Détermination des normes de travail

Pour le travail au rendement, la cadence ou les normes de production sont déterminées et appliquées par accord entre la Direction et les représentants du personnel.

Les tarifs au rendement ne pourront être révisés qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication ou dans des cas exceptionnels d'erreurs d'établissement des temps et de la sous-estimation de l'accoutumance.

Article 13 - Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié

En cas de pertes de temps dues à une cause interne et indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail (panne de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), ce temps lui est payé sur la base du salaire réel effectivement perdu.

En cas de pertes de temps dues à une cause extérieure et indépendante de la volonté de l'employeur, le temps lui est payé sur la base du salaire minimum garanti lorsque l'employeur demande au salarié de rester au poste de travail.

Article 14 - Communication des taux de salaires aux délégués du personnel

Les salaires minimaux garantis par catégorie, échelon, emploi ou fonction, applicables dans l'établissement seront communiqués aux délégués du personnel.

De plus, les salaires moyens effectifs par catégorie des mensuels des niveaux I, II et III seront communiqués trimestriellement sur demande aux délégués du personnel.

Article 15 - Prime d'ancienneté

Le mensuel ayant une ancienneté ininterrompue dans une même entreprise recevra, en sus de la rémunération répondant à sa qualification professionnelle, une prime d'ancienneté calculée forfaitairement sur la base du traitement minimum de l'emploi dans lequel il est classé, à raison de:

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

La prime d'ancienneté sera calculée en tenant compte de l'horaire réel pratiqué par les salariés.

Sont, pour le calcul de l'ancienneté, considérées comme temps de présence dans l'entreprise, les absences suivantes :

- les congés annuels et exceptionnels,
- les interruptions pour accident, maternité, maladie ou longue maladie dans la limite d'un maximum de trois ans,
- le service militaire obligatoire,

- les périodes militaires obligatoires,
- le temps de mobilisation et les interruptions pour faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'Ordonnance du 1.5.1945.

La révision des situations individuelles se fera avec effet au 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ancienneté est acquise.

Le montant de la prime d'ancienneté sera explicitement indiqué sur le bulletin de paie.

Article 16 - Gratification de fin d'année

L'employeur reste libre d'accorder ou de ne pas accorder de gratification en fin d'exercice ou en fin d'année.

Dans le cas où des gratifications sont accordées, l'employeur reste seul juge pour déterminer chaque année l'importance et la répartition de ces gratifications éventuelles.

Article 17 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible 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 :

Pour les salariés ayant...	Plein traitement	Demi-traitement
- de 0 à 5 ans de service	3 mois	3 mois
- de 5 à 10 ans de service	4 mois	4 mois
- de 10 à 15 ans de service	5 mois	5 mois
- de 15 ans et plus de service	6 mois	6 mois

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

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

travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise, là où cette dernière subsiste en application de l'Accord National sur la mensualisation.

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

[Avenant du 15 décembre 2004] Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées. Les indemnités ne sont dues que jusqu'à expiration du contrat de travail. Cependant, elles sont maintenues dans leur intégralité, donc éventuellement au-delà de la cessation du contrat de travail, si la dénonciation de ce contrat est prononcée par l'employeur pendant la durée de la maladie.

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

Article 18 - Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés. L'intéressé ne pourra bénéficier de l'indemnisation des jours fériés que s'il a travaillé ou s'il s'est trouvé en absence autorisée le jour ouvré précédent ou le jour ouvré suivant la journée indemnisée.

Article 19 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 20 - Clause de substitution

Le présent texte annule et remplace le texte issu de l'Accord du 10 mai 1976.

Article 21 - Dépôt aux Prud'hommes

Le présent avenant sera déposé au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Strasbourg et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à Strasbourg, le 10 juillet 1987

Chambre Syndicale de la Métallurgie du Bas-Rhin

Syndicat C.F.D.T. de la Métallurgie du Bas-Rhin

Syndicat C.F.T.C. de la Métallurgie du Bas-Rhin

Syndicat de la Métallurgie du Bas-Rhin Force Ouvrière

Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise, Techniciens de la Métallurgie du Bas-Rhin
C.F.E.-C.G.C.

Union des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T du Bas-Rhin

Union Régionale des Syndicats Autonomes