

SOMMAIRE

AVENANT "MENSUELS"

Personnel non-cadre

Articles:	Pages :
1 - Champ d'application	5
CONTRAT DE TRAVAIL	
2 - Période d'essai	5
3 - Embauchage - Contrat de travail	6
4 - Promotion	7
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	
5 - Classification professionnelle	7
6 - Ancienneté dans l'entreprise	7
7 - Remplacement à titre temporaire	8
8 - Mutation temporaire	8
9 - Déplacements	8
REMUNERATION	
10 - 13ème mois ou gratifications ou primes à caractère général	8
11 - Rémunérations annuelles minima garanties	9
12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques	11
13 - Prime d'Ancienneté	11
14 - Rémunération du travail au temps	12
15 - Rémunération du travail au rendement	14
16 - Détermination des normes de travail	15
17 - Majoration des heures supplémentaires	16

18 - Prime de panier - Prime d'équipe	16
19 - Majoration pour travail de nuit	17
20 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié	17
21 - Indemnités d'emploi et de matériels	18
22 - Changement de résidence	19

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

23 - Congés d'ancienneté	20
24 - Congés pour événements familiaux	21
25 - Rappel du mensuel au cours du congé	22
26 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident	23
27 - Préavis	25
28 - Indemnité de licenciement	26
29 - Départ à la retraite	28

AVENANT "MENSUELS" Personnel non-cadre

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs 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 présente convention collective.

Les travailleurs à domicile ne sont pas concernés par le présent avenant.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "Mensuels", à défaut de précision contraire.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - Période d'essai 1

§ 1. Durée

La période d'essai effectuée au poste de travail sera de :
3 mois pour les mensuels classés au niveau V
2 mois pour les mensuels classés au niveau IV
1 mois pour les mensuels classés au niveau III, II et I

1 Ces dispositions sont devenues obsolètes compte tenu de l'entrée en vigueur de l'avenant du 21-06-2010 à l'accord national du 10-07-1970 sur la mensualisation.

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée égale au maximum de la durée initiale. Le salarié sera informé par écrit de cet éventuel renouvellement.

§ 2. Modalités

Dans le cas où la période d'essai serait d'un mois, le contrat pourra être rompu à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

Lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à un mois et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine.

Dans le cas où l'employeur mettrait fin à la période d'essai, et que le mensuel en préavis de période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 3 - Embauchage - Contrat de travail

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, l'employeur pourra demander aux mensuels concernés de passer un essai.

Article 4 - Promotion

En cas de promotion, le mensuel peut être soumis, par avenant au contrat de travail, à une période probatoire pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent devra s'effectuer dans les conditions initiales.

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 5 - Classification professionnelle

La classification des emplois non-cadres est établie par référence aux "niveaux" et "échelons", tels qu'ils figurent dans l'accord national de classification en vigueur.

Article 6 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions du présent avenant, l'ancienneté sera déterminée en fonction de la présence continue incluant les CDD, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours ou du CDD immédiatement précédent, et dans le respect des dispositions concernant les suspensions de contrat de travail édictées par la législation en vigueur.

Article 7 - Remplacement à titre temporaire à un poste supérieur

Lorsqu'un mensuel de l'entreprise sera appelé à remplacer pendant une durée supérieure à trois mois continus ou discontinus, un autre mensuel de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon supérieur, le salaire de base dû pendant la période de remplacement ne sera pas inférieur à la R.A.M.G. correspondante au coefficient du poste occupé par le remplaçant au prorata temporis.

Article 8 - Mutation temporaire

Si pour des raisons imprévues d'ordre technique ou économique, notamment défaillance inopinée d'une machine clé, incendie, inondations des ateliers, et pour éviter une mise en chômage, l'employeur est amené à affecter momentanément un mensuel à des tâches d'une qualification moindre que celle de son emploi habituel, ce mensuel gardera, pendant une période de deux mois de date à date, le bénéfice de sa rémunération d'origine.

Article 9 – Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord national relatif à ce sujet, qui leur sont applicables.

Les frais de déplacements par chemin de fer seront à la charge de l'employeur sur la base du tarif 2ème classe pour les trajets inférieurs à 200 km, et sur la base de 1ère classe au-delà.

REMUNERATION

Article 10 - 13ème mois ou gratifications ou primes à caractère général

Le 13ème mois ou les gratifications ou les primes à caractère général sont fixés et attribués comme suit :

- ils peuvent être versés en une ou plusieurs parties au cours de l'année, le montant du 13ème mois figurant à part sur le bulletin de paie.

L'assiette du montant total du 13ème mois ou des gratifications ou des primes de caractère général ne sera pas inférieure à la Rémunération Minimale Hiérarchique en vigueur le mois précédant le versement du ou des paiements, sauf accord d'entreprise plus avantageux.

- ils seront versés aux mensuels ayant un an d'ancienneté et étant inscrits à l'effectif au moment du versement du ou des paiements.

- le montant du 13ème mois ou gratifications ou primes de caractère général est calculé au prorata du temps de présence. En cas d'absences non assimilables à du temps de travail effectif par les dispositions réglementaires ou conventionnelles, le montant précité sera réduit en proportion du temps de présence.

Article 11 - Rémunérations annuelles minimales garanties (R.A.M.G.)

Les rémunérations annuelles minimales garanties (R.A.M.G.) sont fixées par un barème résultant d'un accord paritaire territorial négocié chaque année. Les négociations seront engagées au cours du 1er trimestre civil.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, la rémunération annuelle minimale garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun mensuel, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des conditions spéciales concernant notamment les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans, les salariés d'une aptitude physique réduite, les salariés sous contrat d'insertion ou de contrat de travail en alternance.

Les R.A.M.G. doivent être adaptées à l'horaire effectif de chaque mensuel.

Pour l'application des R.A.M.G., il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale tels que le 13ème mois ou gratifications ou primes de caractère général définis à l'article 10 ci-dessus, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres du présent avenant ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole
- heures supplémentaires.

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

- la participation et l'intéressement 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.

En cas de départ en cours d'année, la présente garantie sera appliquée au prorata temporis. De même, le montant de la garantie sera adapté au prorata temporis lorsque interviendra, en cours d'année, un changement de classification.

Ne sont pas prises en compte les périodes durant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même, de façon intégrale et exclusive, la totalité de la rémunération (par exemple lors de l'indemnisation de chômage partiel), et la garantie sera adaptée en proportion des périodes effectivement travaillées dans l'année.

Les différents salaires de base pratiqués dans l'entreprise pour les diverses catégories, emplois, niveaux, échelons ou fonctions applicables dans l'établissement seront mis à disposition, pour consultation et remis aux représentants du personnel.

Article 12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.)

La rémunération Minimale Hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté, pour un horaire hebdomadaire déterminé. Elle résulte d'un accord paritaire territorial déterminant une valeur du point. La négociation de cet accord a lieu selon les mêmes modalités que celles pour les R.A.M.G..

Conformément aux accords nationaux de la Métallurgie (et particulièrement l'accord du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, figurant en annexe III), les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles de la Maîtrise d'Atelier de 7 %.

Article 13 - Prime d'Ancienneté

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

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

Le montant de la prime d'ancienneté tel que fixé ci-dessus est adapté à l'horaire de travail effectif, suivant l'accord national du 10 juillet 1970 (heures supplémentaires comprises).

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

Article 14 – Rémunération du travail au temps

Le travail au temps est celui effectué sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

En cas de perte de temps due à une cause interne à l'entreprise et indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (panne de courant, attente de pièce ou de matière, arrêt ou accident de machines, etc.) ce temps lui est payé sur la base du salaire réel effectivement perdu.

3 % après trois ans d'ancienneté

4 % après quatre ans d'ancienneté

5 % après cinq ans d'ancienneté

6 % après six ans d'ancienneté

7 % après sept ans d'ancienneté

8 % après huit ans d'ancienneté

9 % après neuf ans d'ancienneté

10 % après dix ans d'ancienneté

11 % après onze ans d'ancienneté

12 % après douze ans d'ancienneté

13 % après treize ans d'ancienneté

14 % après quatorze ans d'ancienneté

15 % après quinze ans d'ancienneté

En cas de perte de temps due à une cause extérieure à l'entreprise et indépendante de la volonté de l'employeur, le temps lui est payé sur la base de la rémunération minimale garantie lorsque l'employeur demande au mensuel de rester au poste de travail.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, le salarié devra accomplir, pendant les heures d'arrêt, les travaux qui lui seront confiés. Ce temps de travail lui sera payé sur la base du salaire réel.

Les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (panier, transport...) seront maintenues aux mensuels dans le cas où ils seraient invités à quitter l'établissement avant la fin de l'horaire habituel.

Article 15 – Rémunération du travail au rendement

Le travail au rendement (à la prime ou aux pièces) est celui effectué lorsqu'il est fait référence à des normes préalables définies et portées à la connaissance des salariés avant le début du travail.

Les temps alloués pour des travaux effectués au rendement (à la prime ou aux pièces) sont calculés de façon à assurer au salarié d'habileté moyenne et pour un rendement normal, un salaire supérieur, pour chaque période considérée, au chiffre indiqué dans le barème des rémunérations minima garanties.

Dès lors qu'un salarié ne connaît pas tous les éléments d'un travail au rendement qui lui est confié, toutes indications lui seront données, préalablement à l'exécution du travail, de façon à lui permettre de calculer facilement le salaire correspondant.

En cas de travail nouveau nécessitant une période d'adaptation, dont la durée lui sera indiquée, le salarié rémunéré au rendement percevra pendant cette période le salaire de base de sa catégorie, majoré d'un boni habituellement réalisé par lui. En dehors des cas d'interruption visés à l'article 14, et qui sont réglés conformément aux dispositions dudit article, toutes pertes de temps anormales, découlant de circonstances imprévues, survenant au cours de l'exécution d'un travail rémunéré au rendement, seront rétribuées au salaire de base de la catégorie, majoré d'un boni fixé en fonction du taux de boni habituellement réalisé par l'intéressé, à condition toutefois d'avoir été constatées par le responsable au moment où elles se produisent et à condition de ne pas être imputables au salarié.

Article 16 – Détermination des normes de travail

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail, en tenant compte des textes législatifs et accords nationaux de la branche professionnelle.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à toute autre procédure appropriée. La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation. En principe, ce changement ne pourra entraîner une baisse de rémunération, sauf correction d'erreurs manifestes.

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT, ou à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Article 17- Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire suivant les dispositions légales en vigueur.

Il peut être opté, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, pour d'autres formes de rétributions des heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales, le mensuel pourra bénéficier d'un droit à un repos compensateur, selon les modalités prévues par les textes en vigueur.

Article 18 - Prime de panier – Prime d'équipe

En cas de travail en équipe successive et par poste complet effectué, il est alloué aux mensuels, en remboursement des frais qu'ils auront engagés du fait de ce mode d'organisation du travail, une prime de panier dont le montant est fixé par accord paritaire territorial. Dans ce cadre là, les intéressés bénéficieront d'une indemnité d'emploi de caractère horaire fixée paritairement chaque année entre les signataires de la présente convention ou d'un avantage équivalent à définir conformément aux usages et aux accords particuliers propres à chaque entreprise.

La pause "casse-croûte" éventuellement prévue au cours de l'horaire de travail de l'équipe n'est pas considérée comme du travail effectif et n'est pas rémunérée, sauf accord d'entreprise.

Article 19 - Majorations pour travail de nuit

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration pour travail de nuit égale à 15 % du taux horaire de base correspondant à la rémunération réelle s'ajoutant au salaire brut de l'intéressé, sauf dispositions plus favorables. Pour apprécier si cette majoration est perçue par le mensuel, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises pour le même objet, sous une autre forme ou appellation, que ces avantages aient été ou non répartis sur deux ou plusieurs postes.

Article 20 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail exceptionnelles effectuées ponctuellement entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures pour exécuter un travail urgent, ou pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 75 % du taux horaire de base incluant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées à titre exceptionnel le samedi après-midi en dehors de l'horaire affiché, donnent lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base, comprenant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le dimanche, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % du taux horaire de base incluant toutes autres majorations éventuelles, dont notamment celles pour heures supplémentaires.

Le travail exceptionnel et ponctuel se caractérise par l'absence de régularité, par l'imprévisibilité et la brièveté de la durée d'intervention.

Article 21 - Indemnités d'emploi et de matériels

A titre exceptionnel, des primes seront attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail.

Ces indemnités d'emploi accordées temporairement, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent, sont à prendre en compte dans les cas suivants :

- travaux pénibles et salissants
- usure anormale des vêtements personnels en raison du travail effectué.

Ces indemnités seront fonction des conditions particulières de travail propres à chaque poste et peuvent en conséquence varier d'un établissement à un autre. Leur paiement est subordonné à l'existence des causes les ayant motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

Les dites indemnités peuvent se cumuler dès lors que les motifs qui justifient chacune d'entre elles existent simultanément.

Par contre, elles ne se cumulent pas avec les majorations qui ont été incorporées dans les salaires par accords individuels ou collectifs au sein de l'établissement, pour tenir compte des mêmes causes.

Les postes devant bénéficier de ces indemnités éventuelles pour ces travaux pénibles ou salissants, ainsi que les taux de ces indemnités seront déterminés par le chef d'établissement après consultation des délégués du personnel et éventuellement du C.H.S.C.T.

L'attribution et le taux des indemnités pour l'usure anormale sont arrêtés par le chef d'établissement après consultation des délégués du personnel. Ces indemnités consistent en principe en un remboursement des frais occasionnés et en ont le caractère.

En outre, les salariés effectuant, dans des conditions pénibles, des travaux de nettoyage ou de ramonage des fours et chaudières, cuves ou citernes de mazout et d'acides, bénéficieront pendant la durée des travaux, d'une indemnité égale à 50 % de leur rémunération réelle.

Article 22 – Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail, au-delà de la distance limite fixée par l'instruction fiscale en vigueur sur la déduction des frais de déplacements du domicile au lieu de travail, imposé par l'entreprise et entraînant un changement de résidence durable de l'intéressé, ce déplacement pourra, à la demande de l'une des parties, n'être décidée définitivement qu'après une période d'essai n'excédant pas trois mois.

Durant cette période, le mensuel aura droit au remboursement de ses frais de déplacement, établis en accord avec l'entreprise.

La décision de déplacement étant devenue définitive, les frais de déplacement et le déménagement de l'intéressé et de sa famille sont à la charge de l'entreprise. Si le mensuel quitte son emploi de sa propre initiative, un remboursement partiel de ses frais de déménagement peut lui être demandé par l'entreprise. Les modalités de ce remboursement sont arrêtées de concert entre les parties au moment du déménagement.

Toutefois, la date libérant l'intéressé de toute obligation de ce chef ne saurait se situer à moins de six mois, ni à plus de douze mois de la date de déménagement. Les frais de déménagement et déplacement sont, sauf accord spécial entre l'entreprise et l'intéressé, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Une indemnité de réinstallation et un congé exceptionnel seront accordés aux mensuels déplacés.

Les modalités de rapatriement éventuel de l'intéressé et de sa famille feront l'objet d'un accord entre l'entreprise et l'intéressé lors de sa mutation. Les dispositions retenues ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour faute lourde.

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 - Congés d'ancienneté

Le mensuel bénéficie, en supplément du congé légal, des congés d'ancienneté suivants :

1 jour après 10 ans

2 jours après 15 ans

3 jours après 20 ans

En accord avec l'employeur, le mensuel pourra choisir ce(s) jour(s). Les jours de congés d'ancienneté ne s'accroissent pas au congé principal, sauf accord de l'entreprise.

En outre, s'ajoute aux dispositions ci-dessus, le bénéfice :

- d'un jour de congé ou d'une indemnité correspondant à 1 jour de congé après 25 ans de service

- de deux jours de congé ou d'une indemnité correspondant à 2 jours de congé après 35 ans de service.

Ceci sera réalisé après accord entre les deux parties.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6, ci-dessus. Elle s'apprécie au 1er juin de chaque année.

L'ensemble des dispositions concernant les congés d'ancienneté ne se cumule pas avec des avantages particuliers déjà accordés pour le même objet sous une autre forme ou appellation.

Article 24 – Congés pour événements familiaux

A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel bénéficiera sur justification, d'une autorisation d'absence sans condition d'ancienneté :

Mariage du mensuel 1 semaine

Mariage d'un enfant 1 jour

Naissance d'un enfant 3 jours

Déménagement du mensuel (1 par période de 12 mois) 1 jour

Décès du conjoint, d'un de ses enfants 1 semaine

Décès d'un de ses parents, grands-parents, beaux-parents 3 jours

Décès d'un frère, d'une soeur 2 jours

Cette absence devra se situer au moment de l'événement et n'entraînera aucune réduction de rémunération.

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours d'absence seront assimilés à des jours de travail effectif.

La naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au domicile du mensuel sera réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La survenance de l'événement pendant une période de suspension du contrat de travail ne donne pas lieu aux autorisations d'absences rémunérées précitées, à l'exception du mariage du mensuel survenu pendant les congés payés.

Des congés exceptionnels pourront en outre être accordés par voie d'accord d'entreprise au mensuel bénéficiant de certaines conditions d'ancienneté, tels que

- noces d'or,

- quarantième ou cinquantième anniversaire de l'entrée dans l'établissement ou autres.

Article 25 - Rappel du mensuel au cours du congé

Le mensuel rappelé par l'entreprise au cours de son congé pour les besoins du service bénéficiera d'une majoration d'indemnité de congé de 10 % sur le temps de congé écourté.

Les frais exposés qui seront la conséquence directe de son retour seront à la charge de l'entreprise.

Article 26 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du mensuel, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les conditions du premier alinéa de l'article 30 des dispositions générales de la présente convention

collective, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne et de la Suisse.

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

MAJ 01/03/2007 Arrêté Ext. du 18/07/2007

Ancienneté dans l'entreprise	Plein traitement	Demi-traitement
1 à 3 ans	6 semaines	6 semaines
3 à 10 ans	3 mois	3 mois
10 à 20 ans	4 mois	4 mois
plus de 20 ans	5 mois	5 mois

Les Administratifs, Techniciens et Agents de Maîtrise bénéficient du droit à indemnisation de six semaines à plein traitement dès leur entrée dans l'entreprise. 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.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent compte tenu 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 de la part patronale.

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

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

MAJ 01/03/2007 Arrêté Ext. du 18/07/2007

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

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

L'ancienneté, telle que définie à l'article 6 du présent avenant, 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 sera fait application des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

En cas d'accident ou de maladie imposant une hospitalisation d'une certaine durée survenant sur le territoire français ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne, pendant les congés annuels de l'entreprise, l'employeur examinera, sur demande de l'intéressé, après la reprise effective du travail, à l'issue prévue des congés payés ou de l'incapacité de travail, dans quelles conditions tout ou partie des jours de congé, dont le mensuel n'aurait pu bénéficier effectivement du fait de son hospitalisation, pourrait être pris ultérieurement.

Article 26 Bis Régime de prévoyance

A compter du 01 janvier 2008, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant une garantie décès.

MAJ 01/03/2007 Arrêté Ext. du 18/07/2007

Cette garantie prévoyance complémentaire inclut le versement d'un capital en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3ème catégorie reconnue par la sécurité sociale.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié concerné, au minimum un taux de cotisation égal à 0,30 % du montant de la RAMG du mensuel classé au coefficient 170.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAMG connue au 01 janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail.

La cotisation sera réduite prorata temporis pour les salariés soumis à un horaire collectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont le contrat de travail débute ou prend fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Les entreprises pourront conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant le cas échéant une participation des salariés au financement des dites garanties. Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

MAJ 01/03/2007 Arrêté Ext. du 18/07/2007

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 26 Bis.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du travail au Ministère du Travail et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

A l'expiration de ce délai d'un an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article.

. Alinéa étendu sous réserve de respecter l'article L. 132-8 alinéa 5 du code du travail. **MAJ 01/03/2007 Arrêté Ext. du 18/07/2007**

Article 27 – Préavis

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

- 1 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux I, II et III

- 2 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV

- 3 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V

Toutefois, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 2 mois pour une ancienneté de 2 ans et plus.

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

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

Pendant la période de préavis, et sous réserve que le préavis soit réellement effectué, le mensuel sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- en cas de rupture du contrat de travail du fait du mensuel, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ; la durée du préavis sera de 15 jours pour le niveau I et II ;

- en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 50 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre le mensuel 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 du mensuel, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, le mensuel pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 28 - Indemnité de licenciement 2

Il sera alloué aux mensuels congédiés, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

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

2 Ces dispositions sont devenues obsolètes compte tenu de l'entrée en vigueur de l'avenant du 21/06/2010 à l'accord national du 10 /07/1970 sur la mensualisation.

Dans le cadre d'un licenciement collectif d'ordre économique, les mensuels licenciés, de 50 ans ou plus, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de licenciement de 20 %, à l'exclusion des cas prévus par l'accord national applicable, dont notamment les mensuels mis en position de préretraite. En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations brutes des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail en cours de cette période.

En cas de rupture du contrat de travail due à l'inaptitude physique du mensuel déclarée par le médecin du travail, sans possibilité de reclassement dans l'entreprise, dès lors qu'elle ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, c'est l'indemnité légale de licenciement qui s'applique.

Article 29 - Départ à la retraite

1) - régime général.

2)

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

Le mensuel 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 à la retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, selon le barème de calcul ci-dessous :

de 0 à 10 ans 1/10ème de mois par année d'ancienneté
après 10 ans 1,66 mois (valeur exprimée en centième)
après 15 ans 2,5 mois (")
après 20 ans 3,33 mois (")
après 25 ans 4,15 mois (")
après 30 ans 5,00 mois (")
après 35 ans 5,75 mois (")
après 40 ans 6,00 mois (")

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant. Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'indemnité de retraite est calculée sur la base de la moyenne de rémunération des 12 derniers mois de présence du mensuel compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, ou sur la base d'un salaire reconstitué dans le cas de chômage ou de préretraite progressive. **MAJ 27/10/2003**

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.

Le mensuel s'engage à fournir à son employeur toutes les informations et justificatifs nécessaires pour lui permettre de remplir son obligation de vérification du bénéfice de la retraite à taux plein.

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 27 du présent avenant.

3) Mise à la retraite avant 65 ans

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

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

- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
3 Dispositions dont la mise en oeuvre n'est plus possible depuis le 01/01/2010 (loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 du 21/12/2006) MAJ 27/10/2003

- conclusion avec l'intéressé avant sa mise à la retraite d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du code du travail. Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit 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.

Le mensuel s'engage à fournir à son employeur toutes les informations et justificatifs nécessaires pour lui permettre de remplir son obligation de vérification du bénéfice de la retraite à taux plein.

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 :

de 0 à 10 ans 1/10ème de mois par année d'ancienneté

après 10 ans 2 mois

après 15 ans 2 mois ½

après 20 ans 3,33 mois

après 25 ans 4,15 mois

après 30 ans 5 mois

après 35 ans 6 mois

MAJ 27/10/2003

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

L'indemnité de retraite est calculée sur la base de la moyenne de rémunération des 12 derniers mois de présence du mensuel compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, ou sur la base d'un salaire reconstitué dans le cas de chômage ou de préretraite progressive.

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 27 du présent avenant.
MAJ 27/10/2003

SOMMAIRE

AVENANT relatif à certaines catégories de "Mensuels" AGENTS DE MAITRISE ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS AUX NIVEAUX IV ET

Articles :	Pages :
1 - Champ d'application	3
2 - Personnel visé	3
3 - Engagements	3
4 - Promotion	4
5 - Emploi et perfectionnement	5
6 - Mutation professionnelle	5
7 – Rémunération	6
8 - Secret professionnel - Clause de non concurrence	7
9 - Indemnité minimale de licenciement	8
10 – Mobilité	8

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE « MENSUELS Agents de maîtrise Administratifs et Techniciens aux niveaux IV et V

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part et, d'autre part, leurs employeurs tels que définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudices de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et de chantier
- administratifs et techniciens classés au niveau IV et V.

Article 3 – Engagements

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.
Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par écrit.

Le contrat de travail sera rédigé conformément aux dispositions légales en vigueur, stipulant notamment :

- la référence de la convention collective
- l'horaire de travail
- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique
- la rémunération annuelle minimale garantie (RAMG) telle que définie dans l'accord de 1990 et ses avenants
- les appointements réels
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature
- le lieu où l'emploi est exercé
- la clause de non concurrence, éventuellement.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour l'accord dans un délai maximal de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées par la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4 – Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié ; à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés.

Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 ci-dessus pour la lettre d'engagement.

Article 5 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs accorderont une attention particulière à l'application des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. Ils veilleront à cet effet à mettre en oeuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences telle que définis à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention.

Pour permettre à l'entreprise d'organiser au mieux l'évolution des emplois et des compétences, et répondre ainsi au développement personnel des intéressés, il est souhaitable que l'employeur valide l'entretien individuel périodique.

Cette démarche, suscitée de préférence par le hiérarchique direct, permettra de clarifier les missions de chacun, définir les objectifs professionnels et de prendre en compte les attentes réciproques aux plans de la carrière, de la formation et de la mobilité.

En fonction des possibilités de l'entreprise, l'employeur veillera à ce qu'à l'issue d'une période maximale de cinq ans, l'intéressé bénéficie d'un bilan professionnel propre à favoriser son orientation et son perfectionnement.

Article 6 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire pour laquelle il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de cinquante ans et plus et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Article 7 – Rémunération

Lorsque l'intéressé occupera des fonctions relevant du niveau V de la grille nationale des classifications (UIMM), l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue.

Le forfait global inclura notamment tout ou partie des variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Article 8 - Secret professionnel – Clause de non concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans de non-concurrence et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à six dixièmes de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de non-concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les quinze jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation de l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 9 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération.

Article 10 – Mobilité

La modification du contrat, qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence, devra être notifiée par écrit à l'intéressé.

Cette notification fait courir un délai de six semaines pendant lequel l'intéressé pourra accepter ou refuser la modification ainsi déterminée.

SOMMAIRE

AVENANT "CADRES" personnel cadre

Articles :	Pages :
1 - Champ d'application	3
2 - Dispositions générales	3
3 – Maladie	3
4 - Congé de maternité	5
5 - Congés pour événements familiaux	5
6 - Dépôt aux Prud'hommes	5

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 1er, alinéa 3, de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Article 2 - Dispositions générales

Le présent Avenant complète certaines dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 3 – Maladie

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie sont complétées par les suivantes :

Indemnisation :

En cas de maladie ou d'accident, constatés dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les cadres continuent à recevoir tout ou partie de leur rémunération sur les bases ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Plein tarif	Demi-tarif
- de 0 mois à 3 mois	6 semaines	
- de 3 mois à 1 an	3 mois	3mois (4)
	6 semaines	6 semaines (5)
- de 1 an à 5 ans	3 mois	3 mois
- de 5 ans à 10 ans	4 mois	4 mois
- de 10 ans à 15 ans	5 mois	5 mois
- au-delà de 15 ans	6 mois	6 mois

Pendant la période d'indemnisation à plein tarif les indemnités seront réduites de la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit, soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre des régimes de prévoyance des cadres.

Pendant la seconde période (versement du demi-tarif) les garanties accordées ci-dessus viennent en complément 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. L'indemnité allouée par l'entreprise ne peut avoir pour effet de porter la ressource totale du cadre à un chiffre dépassant son traitement d'activité net.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent en cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence du cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, celui-ci continue à courir : le contrat de travail et d'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

(4) pour les accidents du travail et les maladies professionnelles

(5) pour les autres cas de maladie ou d'accident

Article 4 - Congé de maternité

En complément aux dispositions prévues par l'article 17 de la convention nationale les cadres féminins bénéficient du maintien de leur traitement pendant toute la période légale de repos pour maternité, sous réserve d'une présence d'au moins 10 mois avant la date de naissance présumée.

Article 5 - Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont réglés conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Cependant les cadres bénéficient au minimum des durées prévues à l'article 24 de l'Avenant Mensuels de la présente convention.

Article 6 - Dépôt aux Prud'hommes

Le texte du présent Avenant sera déposé au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes compétent, conformément au code du travail.