CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

DU 1er OCTOBRE 2001

ATTENTION

Les évolutions législatives et/ou interprofessionnelles ont modifié ou peuvent modifier certaines dispositions de la présente convention collective territoriale, notamment les évolutions de 2008 qui ont conduit à l'accord **national** du 21 juin 2010 dont les dispositions sont impératives en matière de : **période d'essai, indemnité de licenciement, rupture conventionnelle, départ et mise à la retraite.**

Les partenaires sociaux ont institué un régime conventionnel « **frais de santé** » par avenant à la convention collective territoriale en date du 19 octobre 2011, outre le régime conventionnel « **prévoyance** » (gros risques) existant depuis son origine, qui ont tous deux fait l'objet de modifications postérieures.

Les annexes à la présente convention collective ne reprennent pas tous ses avenants. En particulier les avenants relatifs aux Taux Effectifs Garantis Annuels (**TEGA**), et Rémunérations Minimales Hiérarchiques (**RMH**) servant au calcul de la **prime d'ancienneté**, ne sont pas annexés.

Il convient aussi, le cas échéant, pour l'application des présentes dispositions conventionnelles à caractère territorial, de tenir compte des dispositions conventionnelles des accords nationaux de la Métallurgie.

Plus d'informations : contacter le Pôle Affaires Sociales et Juridiques de l'UDIMEC, et connectez-vous à : www.udimec.fr

Edition mise à jour en août 2016

SOMMAIRE

Préambule

CHAPITRE I - CADRE JURIDIQUE ET FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 1 Champ d'application professionnel et territorial p.1
Article 2 Avantages acquis p.2
Article 3 Embauchage p.2
Article 4 Contrat de travail à durée déterminée p.2
Article 5 Epreuve d'essai p.3
Article 6 * Période d'essai p.3
Article 7 Confirmation d'engagement p.3

CHAPITRE II - LE DROIT SYNDICAL ET LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 8 Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion p.4
Article 9 Délégués du personnel et délégation unique p.6
Article 10 Comité d'Entreprise p.6

CHAPITRE III - L'EXÉCUTION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 Classification, Rémunérations Minimales Hiérarchiques et Taux Effectifs Garantis Annuels p.7
Article 12 Jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage p.9
Article 13 Promotions p.9
Article 14 Mutations p.10
Article 15 Ancienneté p.11
Article 16 Prime d'ancienneté des mensuels p.11
Article 17 Heures supplémentaires p.12
Article 18 Services continus - Travail par faction p.12
Article 19 Calcul de la rémunération réelle p.12
Article 20 Heures de nuit p.13
Article 21 Heures de dimanche p.13
Article 22 Indemnité de panier de nuit p.14
Article 23 Indemnité de rappel et astreinte p.14
Article 24 Fêtes légales p.14
Article 25 Congés payés p.14
Article 26 Fixation des congés payés p.14
Article 27 Durée du congé p.15
Article 28 Congé d'ancienneté p.16
Article 29 Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes p.16
Article 30 Congé légal des mères de famille p.16
Article 31 Congé légal des jeunes mensuels p.16
Article 32 Rappel en cours de congé p.17
Article 33 Fractionnement du congé légal p.17
Article 34 Périodes militaires p.17
Article 35 Causes inopinées de suspension du contrat de travail p.17
Article 36 Mensuels d'Outre-Mer p.17
Article 37 Calcul de l'indemnité de congé p.18
Article 38 Absence pour évènements familiaux p.18
Article 39 Déplacements p.18
Article 40 Petits déplacements p.18
Article 41 Grands déplacements - Frais de transport p.18
Article 42 Changements de résidence p.19
Article 43 Brevets d'invention p.19
Article 44 Travailleurs à domicile p.19

CHAPITRE IV - LA MATERNITÉ, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DÉCÈS ET LA PRÉVOYANCE SOCIALE

Article 45 Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident p.20
Article 46 Allocations maladie ou accident des mensuels p.21
Article 47 Garanties collectives de prévoyance p.22
Article 48 Maternité p.24

CHAPITRE V - LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA FORMATION EN ALTERNANCE

Article 49 Formation professionnelle p.25
Article 50 Examens p.25
Article 51 Apprentissage p.25

CHAPITRE VI - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 52 Hygiène, sécurité et conditions de travail p.26
Article 53 Services médicaux du travail p.27

CHAPITRE VII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 54 Préavis p.28
Article 55 Heures d'absence pour recherche d'emploi pendant la période de préavis p.28
Article 56 Procédures de licenciement p.29
Article 57 * Indemnité de licenciement p.29
Article 58 * Allocation de départ en retraite p.29
Article 59 Droits accessoires à l'occasion de la rupture du contrat de travail p.31
Article 60 Changement d'entreprise p.31

CHAPITRE VIII - RÈGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

Article 61 Interprétation de la convention p.32
Article 62 Conciliation p.32
Article 63 Médiation - Exposé des motifs p.33
Article 64 Principes de fonctionnement de la médiation p.33
Article 65 Médiation : procédure optionnelle p.34
Article 66 Levée de l'option de médiation p.34
Article 67 Désignation des médiateurs p.34
Article 68 Compatibilités et incompatibilités de fonctions de médiateur p.34
Article 69 Rôle du médiateur p.35
Article 70 Mise en place des correspondants en médiation p.35
Article 71 Rôle du correspondant en médiation p.35
Article 72 Saisine du médiateur p.36

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS FINALES

Article 73 Durée - Dénonciation - Révision p.37
Article 74 Date de mise en application p.37
Article 75 Dépôt et remise p.37
Article 76 Adhésion p.37

*** Attention : voir les dispositions nationales impératives de l'Accord national du 21 juin 2010 (en annexe 7, p.125)**

Annexes

ANNEXE 1 : Classification p.39

PRÉVOYANCE (GROS RISQUES)

ANNEXE 2 : Avenant particulier à l'article 47 sur la prévoyance p.52

ANNEXE 2 bis : Avenant du 30 septembre 2002 .....p.53

ANNEXE 2 ter : Avenant du 26 janvier 2007 .....p.54

ANNEXE 2 quater : Avenant du 6 février 2013 .....p.58

ANNEXE 2 quinquiès : Avenant du 19 mai 2015 (prévoyance - portabilité) p.61

ANNEXE 3 : Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement p.64

ANNEXE 4 : Accord National du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie (modifié par l'avenant du 13 septembre 1983) p.75

ANNEXE 5 : Annexe relative à certaines catégories de mensuels p.84

FRAIS DE SANTÉ

ANNEXE 6 : Avenant du 19 octobre 2011 relatif à la mise en place d'un régime conventionnel complémentaire de frais de santé p.87

ANNEXE 6 bis : Avenant n°1 du 23 juillet 2014 à l'Avenant du 19 octobre 2011 .....p.105

ANNEXE 6 ter : Avenant n°2 du 22 octobre 2014 à l'Avenant du 19 octobre 2011 .....p.110

ANNEXE 6 quater : Avenant n°3 du 11 décembre 2015 à l'Avenant du 19 octobre 2011 .....p.111

ANNEXE 7 : Accord National (dispositions impératives portant sur : période d'essai, indemnité de licenciement, rupture conventionnelle, départ et mise à la retraite) : Avenant du 21 juin 2010 à l'Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation p.125

CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES
DU 1er OCTOBRE 2001

PRÉAMBULE

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.

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 et des Hautes-Alpes.

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 À DURÉE DÉTERMINÉE

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 - ÉPREUVE 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 - PÉRIODE D'ESSAI

Attention : voir les dispositions nationales impératives de l'Accord national du 21 juin 2010 (en annexe 7, p.125).

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 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 8 - LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ 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 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DÉLÉGATION 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 - COMITÉ 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'EXÉCUTION 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.

(*) Accord National du 25 janvier 1990, dont l'article 3 figure dans le texte 1 - a) Conditions d'accès à la position de cadre.

- 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 Nationa1 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 1'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 calcu1 de la prime d'ancienneté, ni aux travailleurs à domicile.

Le taux effectif garanti annue1 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 - ANCIENNETÉ

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 défaillante.

ARTICLE 16 - PRIME D'ANCIENNETÉ DES MENSUELS

II 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 SUPPLÉMENTAIRES

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 RÉMUNERATION RÉELLE

A) Rémunération mensuelle de base

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12me 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 indemnisations 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 - INDEMNITÉ 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 - INDEMNITÉ 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 - FÊTES LÉGALES

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 - CONGÉS PAYÉS

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

ARTICLE 26 - FIXATION DES CONGÉS PAYÉS

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 1'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 - DURÉE DU CONGÉ

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 - CONGÉ D'ANCIENNETÉ [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 PARTICULIÈRES 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 - CONGÉ LÉGAL DES MÈRES 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 - CONGÉ LÉGAL 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.

[1] Les dispositions de l'article 28 se substituent globalement aux dispositions antérieures mises en place par les entreprises, sauf dans le cas où elles sont globalement plus favorables

ARTICLE 32 - RAPPEL EN COURS DE CONGÉ

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 CONGÉ LÉGAL

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

ARTICLE 34 - PÉRIODES 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 INOPINÉES 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.

[1] Il ne s'agit pas seulement des DOM-TOM

ARTICLE 37 - CALCUL DE L'INDÉMNITE DE CONGÉ

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

ARTICLE 38 - ABSENCE POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

II 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 [1] ou descendant [2] 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 - DÉPLACEMENTS

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 DÉPLACEMENTS

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le mensuel dans l'impossibilité de regagner journellement 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 DÉPLACEMENTS - 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.

[1] ascendant : père, mère, grand-mère, grand-père, arrière grand-mère, arrière grand-père.
[2] descendant : enfants, petits-enfants, arrière petits-enfants.

ARTICLE 42 - CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE

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 À DOMICILE

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

CHAPITRE IV

LA MATERNITÉ, LA MALADIE, L'ACCIDENT, LE DÉCÈS ET LA PRÉVOYANCE 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 reprendre 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 avertir 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 PRÉVOYANCE

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.

A l'exception des cas d'application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les garanties prévues à l'article 47 de la convention collective des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 couvrent les risques décès - rente éducation, incapacité temporaire de travail, invalidité - incapacité permanente, dès lors que le sinistre est survenu postérieurement à la date à laquelle ledit article 47 s'applique aux entreprises comprises dans son champ d'application.

Par dérogation, les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet, ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, antérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise, bénéficient des prestations définies à l'article 47.

Indépendamment des mesures de maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident, telles que fixées à l'article 46, les mensuels 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, 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, revalorisée de l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, et le cas échéant, des augmentations générales intervenues dans l'entreprise.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la Sécurité Sociale 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 annuelle, versée trimestriellement, et 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 90 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 80 % de sa rémunération antérieure nette d'activité, plafonnée aux tranches A et B. En aucune manière, le bénéfice 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 bénéfice des dispositions définies au B ci-dessus est subordonné à l'épuisement des droits à maintien de la rémunération à 100% due au mensuel intéressé, selon son ancienneté dans l'entreprise, en application du barème figurant à l'article 46 de la convention collective.

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,

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.
D'un commun accord entre les parties signataires, le financement de cette prestation, soit une cotisation de 0,24%, est mis à la charge intégrale et exclusive du salarié.

C - Les garanties d'Invalidité - Incapacité permanente

L'assuré classé en 1re, 2me ou 3me 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.
Cette rente sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et au plus tard jusqu'au versement de la pension vieillesse par la Sécurité Sociale au titre de l'inaptitude au travail.
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.
- S'il s'agit d'une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux supérieur ou égal à 66% : 80% du salaire net de référence, déduction faite des prestations nettes versées par la Sécurité Sociale.
- S'il s'agit d'une invalidité de 1ère catégorie : la rente est réduite dans la proportion de 3/5èmes, soit 48% de la rémunération nette antérieure d'activité de l'intéressé dans la limite des tranches A et B.
- S'il s'agit d'une incapacité permanente d'un taux N compris entre 33% et 66% : la rente est alors égale à N/66èmes de la rente complète.
- 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 ou 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 100 % du dernier salaire net d'activité. Dans l'hypothèse d'un tel dépassement, la prestation complémentaire serait réduite à due concurrence.

La revalorisation de l'ensemble des rentes prévues aux A et B ci-dessus s'effectuera chaque année sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO, au 1er jour du mois suivant celui de la publication du nouvel indice.

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.
Toutefois, il est expressément convenu que cette part de cotisation supportée par le salarié, soit 50%, inclue l'intégralité du financement de la prestation incapacité temporaire, soit 0,24%, conformément au dernier alinéa du B ci-dessus.

E - Organismes assureurs et gestionnaires

Dans le but de garantir une bonne organisation de la mutualisation des risques, et la pérennité du présent régime conventionnel de Prévoyance, celui-ci est mis en place en application des présentes dispositions et sera géré dans le cadre d'une coassurance ou d'une réassurance entre les Institutions désignées par voie d'avenant figurant en annexe II.

Les entreprises nouvelles relevant du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective des Mensuels de l'Isère et des Hautes-Alpes, 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 à l'une des institutions désignées en annexe.

Les entreprises dont tout ou partie du personnel mensuel bénéficiait déjà de garanties de prévoyance a obligatoires à la date d'application des présentes dispositions, et couvrant les mêmes risques auront la faculté de choisir :

-soit l'adhésion au présent régime conventionnel auprès de l'une des Institutions désignées en annexe, étant précisé que cette institution conserve la possibilité, sur demande de l'entreprise, de proposer des garanties supplémentaires, facultatives, et s'ajoutant au présent dispositif conventionnel.

-soit, le maintien de leur précédent régime à des niveaux de prestations supérieurs pour chaque garantie aux garanties minimales telles qu'exposées aux paragraphes A, B, et C du présent article.

En dehors du cas des entreprises en création, toute adhésion d'une entreprise qui n'avait pas rejoint le régime conventionnel instauré par l'article 47 de la Convention Collective du 1er octobre 2001, fera l'objet d'une évaluation spécifique des risques en cours au sein de cette entreprise à la date d'adhésion. Dans ce cas, l'organisme assureur désigné recevant la demande d'adhésion de l'entreprise calculera la prime additionnelle, due par l'entreprise, nécessaire à la prise en charge des risques en cours et à la constitution des provisions correspondantes, et ce afin de sauvegarder au mieux l'équilibre technique du régime conventionnel.

Les institutions désignées sont tenues d'informer les signataires de la Convention de toute difficulté ou litige dont elles auraient connaissance sur ce point particulier.

Les parties signataires conservent pour l'avenir la faculté, après examen paritaire approfondie 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.

Les organismes désignés pour la gestion du régime, s'engagent à fournir à toute entreprise adhérente qui en fera la demande, une notice d'information à l'attention des assurés retraçant avec précision le fonctionnement des garanties instituées au présent article.

Par ailleurs, ces mêmes Organismes présenteront annuellement aux partenaires sociaux, signataires de la Convention Collective, les résultats techniques du régime conventionnel défini au présent article.

Conformément au souhait des signataires, l'ensemble des dispositions décrites ci-dessus, ainsi que l'annexe II ci-après entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2007, et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

ARTICLE 48 - MATERNITÉ

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 autorisés 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 1re année d'apprentissage ;
- 42,5 % pendant la 2e année d'apprentissage ;
- 60 % pendant la 3e 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

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 52 - HYGIÈNE, SÉCURITÉ 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 MÉDICAUX 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 - PRÉAVIS

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 PÉRIODE DE PRÉAVIS

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.

---

[1] Il est précisé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois après six mois de présence continue dans l'entreprise et à deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.
Ces préavis prennent effet à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée. On entend par présence continue le temps écoulé depuis la date du dernier embauchage, déduction faite des périodes de suspension du contrat de travail.

ARTICLE 56 - PROCÉDURES 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 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Attention : voir les dispositions nationales impératives de l'Accord national du 21 juin 2010 (en annexe 7, p.125).

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[1] 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 DÉPART EN RETRAITE

Attention : voir les dispositions nationales impératives de l'Accord national du 21 juin 2010 (en annexe 7, p.125).

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] Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de ce mois ne sera prise en compte que prorata temporis.

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 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 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 À 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

RÈGLEMENT AMIABLE DES CONFLITS

ARTICLE 61 - INTERPRÉTATION 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 - MÉDIATION - EXPOSÉ 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 et des Hautes-Alpes 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 MÉDIATION

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 - MÉDIATION : PROCÉDURE 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 - LEVÉE DE L'OPTION DE MÉDIATION

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 - DÉSIGNATION DES MÉDIATEURS

La Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes 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 - COMPATIBILITÉS ET INCOMPATIBILITÉS DE FONCTIONS DE MÉDIATEUR

La fonction de médiateur agréée par la Commission Paritaire de l'Emploi des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques et Connexes du département de l'Isère et des Hautes-Alpes 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 - RÔLE DU MÉDIATEUR

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 MÉDIATION

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 - RÔLE DU CORRESPONDANT EN MÉDIATION

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 MÉDIATEUR

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 - DÉPÔT 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 - ADHÉSION

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.

Fait à Meylan, le 13 septembre 2001

Pour les Organisations Syndicales

CFDT : UNION MINES MÉTAUX RHÔNE

ISÈRE CFDT
Paul AUGUSTE
Secrétaire Général
Gilbert LAGIER

CFE/CGC : L. PERSICO
Secrétaire Général
Syndicat Métallurgie Isère

CFTC : J. CRESPO
Président Fédération Nationale
des Syndicats de la Métallurgie

V. JUNG
Secrétaire Général Fédéral

M. TEURLAY
Secrétaire Général
du Syndicat de la Métallurgie Isère

CGT : Pour l'USTM :

D. ANSELME
Secrétaire Général

P. BAUDRAND

FO : Pour l'USM :

J.P. MONTANER
Secrétaire Général

J.C. PELLERIN

Pour UDIMEC

Le Président : Alain RAYMOND

Le Vice-Président : Claude GUITTON

Le Délégué Général : Jacques VACCARI

Le Directeur du Service des Affaires
Sociales et Juridiques : Guy JALBY

ANNEXE 1 – CLASSIFICATION

CLASSIFICATION
" OUVRIERS "

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A. 4)

Le travail est caractérisé par :
- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A. 3)

Le travail est caractérisé par :
- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions, avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A. 2)

Le travail est caractérisé par :
- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION
" OUVRIERS "

Niveau III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (niveau P.3.) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P.3. (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

CLASSIFICATION
" OUVRIERS "

Niveau II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :
- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

P.2. (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

P.l. (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :
- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle[1] et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés) ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de 1'0.3.) appliquéscouramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

[1] L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, 1'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

CLASSIFICATION
" OUVRIERS "

Niveau I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	**0.3. (coefficient 155)** Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	0.2. (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	0.1. (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

CLASSIFICATION
" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif… , ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2e échelon (coefficient 335)

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1er échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

CLASSIFICATION
" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

Niveau IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :
- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :
- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1er échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :
- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION
" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

Niveau III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :
- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogies avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :
- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1er échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :
- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION
" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

<table>
<tr>
<td rowspan="2"><u>Niveau II</u>

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</td>
<td><u>3e échelon (coefficient 190)</u>

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</td>
</tr>
<tr>
<td><u>2e échelon (coefficient 180)</u>

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</td>
</tr>
<tr>
<td><u>Niveau de connaissances</u>

Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</td>
<td><u>1er échelon (coefficient 170)</u>

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</td>
</tr>
</table>

CLASSIFICATION
" ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS "

Niveau I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	**3e échelon (coefficient 155)** Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.
	2e échelon (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.
	1er échelon (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION
" AGENTS DE MAÎTRISE "

Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

CLASSIFICATION
" AGENTS DE MAÎTRISE "

Niveau V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :
- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 7 coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2e échelon (AM 6 coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5 coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

CLASSIFICATION
" AGENTS DE MAÎTRISE "

Niveau IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :
- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 4 coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1er échelon (AM 3 coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION
" AGENTS DE MAÎTRISE "

Niveau III

A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :
- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 2 coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1er échelon (AM 1 coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la Conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :
- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

ANNEXE 2 - PRÉVOYANCE

AVENANT PARTICULIER À L'ARTICLE 47 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

A/ En application de l'article 47-E de la Convention précitée, sous réserve du respect des conditions d'éthique, et d'information sollicitées par les Organisations Syndicales signataires, celles-ci ont procédé à la désignation des Institutions de prévoyance suivantes :

1/ PREMALLIANCE PREVOYANCE,
47 avenue Marie-Reynoard
38100 GRENOBLE
représenté par sa Délégation Régionale Rhône-Alpes

2/ IONIS PREVOYANCE,
50 route de la Reine
92100 BOULOGNE BILLANCOURT

3/ MEDERIC PREVOYANCE,
21 rue Laffitte
75317 PARIS CEDEX 09
représenté par sa Délégation Régionale de Grenoble

Les 3 Institutions de Prévoyance mentionnées ci-dessus assureront la gestion des cotisations et des prestations de l'ensemble des garanties conventionnelles, et l'assurance de ces mêmes garanties, à l'exclusion de la garantie rente éducation qui sera assurée par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et Prévoyance).

B/ En application de l'article 47-D de la Convention précitée, l'ensemble des garanties de prévoyance instaurées au profit des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes sera financé par une cotisation fixée à 1 % répartie pour moitié entre l'employeur et les salariés concernés, ces derniers supportant l'intégralité de la cotisation de 0,24% relative à la couverture du risque incapacité temporaire.

Toute modification éventuelle des présentes résolutions s'effectuera dans le cadre des dispositions finales de l'article 47-E de la Convention Collective.

ANNEXE 2 bis - PRÉVOYANCE

AVENANT INTERPRÉTATIF ET MODIFICATIF, RELATIF À L'ARTICLE 47 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE APPLICABLE AU 1ER OCTOBRE 2001

Entre

L'Union des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes,
et
Les Organisations Syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

Les Délégations syndicales et patronale, mandatées par chacune des organisations signataires de la convention collective du 1er octobre 2001, ont procédé à un examen de la situation des entreprises, au regard de l'article 47 relatif aux garanties collectives de prévoyance.

Elles sont unanimement convenues qu'il était nécessaire de prolonger de six mois le délai d'information et d'adaptation prévu au paragraphe E de l'article précité.

En conséquence, elles ont décidé que les entreprises relevant du champ d'application qui n'avaient pu jusqu'ici mettre en place, ou mettre en conformité, un régime de prévoyance tel que défini par les dispositions de la convention collective, disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 mars 2003.

Article 2

A l'exception des cas d'application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les garanties prévues à l'article 47 de la Convention Collective des Mensuels de la Métallurgie de l'Isère du 1er octobre
2001 couvrent les risques décès - rente éducation, incapacité temporaire de travail, invalidité - incapacité permanente, dès lors que le sinistre est survenu postérieurement à la date à laquelle ledit article 47 s'applique aux entreprises comprises dans son champ d'application.

Par dérogation, les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle reconnus par la Sécurité Sociale, antérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise, bénéficient des prestations définies à l'article 47.

Article 3

En matière de couverture du risque rente Education prévu au A de l'article 47, et en considération des avantages en découlant pour les salariés assurés, les parties signataires ne mettent pas obstacle à la faculté, accordée aux institutions désignées, elles-mêmes membres de I'OCIRP, de confier l'assurance de cette garantie rente Education à I'OCIRP elle-même.

Article 4

Un exemplaire du présent accord, établi en application des articles L 132-1 et suivants du code du Travail, a été remis à chacune des organisations signataires. Les formalités de dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du code du Travail seront effectuées par Udimec.

Fait à Meylan, le 30 septembre 2002

ANNEXE 2 ter - PRÉVOYANCE

AVENANT DU 26 JANVIER 2007
À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS
DE LA MÉTALLURGIE DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

Article 1er

Dans le prolongement des rencontres entre les Délégations des Organisations signataires de la convention collective du 1er octobre 2001, il a été arrêté et convenu le présent avenant, relatif au régime conventionnel de prévoyance.

Par accord exprès entre les parties signataires, il a été arrêté et convenu que la rédaction ci-après (articles 2 et 3) se substitue à compter du 1er janvier 2007 aux dispositions antérieures ayant le même objet de l'article 47 et de l'annexe II de la convention collective précitée.

Les parties signataires confirment leur attachement à l'Avenant Interprétatif et Modificatif du 30 septembre 2002, dont la validité pour l'avenir est confirmée par l'incorporation de son article 2, aux alinéas 2 et 3 de l'article 47, tel que résultant du présent avenant.

Article 2 : texte nouveau

« 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.

A l'exception des cas d'application de l'article L 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les garanties prévues à l'article 47 de la convention collective des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 couvrent les risques décès - rente éducation, incapacité temporaire de travail, invalidité - incapacité permanente, dès lors que le sinistre est survenu postérieurement à la date à laquelle ledit article 47 s'applique aux entreprises comprises dans son champ d'application.

Par dérogation, les personnes victimes d'un accident du travail, de trajet, ou d'une maladie professionnelle reconnus par la Sécurité Sociale, antérieurement à la date d'adhésion de l'entreprise, bénéficient des prestations définies à l'article 47.

Indépendamment des mesures de maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident, telles que fixées à l'article 46, les mensuels 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, 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, revalorisée de l'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, et le cas échéant, des augmentations générales intervenues dans l'entreprise

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la Sécurité Sociale 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 annuelle, versée trimestriellement, et 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 90 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 80 % de sa rémunération antérieure nette d'activité, plafonnée aux tranches A et B. En aucune manière, le bénéfice 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 bénéfice des dispositions définies au B ci-dessus est subordonné à l'épuisement des droits à maintien de la rémunération à 100 % due au mensuel intéressé, selon son ancienneté dans l'entreprise, en application du barème figurant à l'article 46 de la convention collective.

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.

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.

D'un commun accord entre les parties signataires, le financement de cette prestation, soit une cotisation de 0,24 %, est mis à la charge intégrale et exclusive du salarié.

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.

Cette rente sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et au plus tard jusqu'au versement de la pension vieillesse par la Sécurité Sociale au titre de l'inaptitude au travail.

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.
- S'il s'agit d'une invalidité de 2ème ou 3ème catégorie ou d'une incapacité permanente d'un taux supérieur ou égal à 66 % : 80 % du salaire net de référence, déduction faite des prestations nettes versées par la Sécurité Sociale.

- S'il s'agit d'une invalidité de 1ère catégorie : la rente est réduite dans la proportion de 3/5èmes, soit 48 % de la rémunération nette antérieure d'activité de l'intéressé dans la limite des tranches A et B.

- S'il s'agit d'une incapacité permanente d'un taux N compris entre 33 % et 66 % : la rente est alors égale à N/66èmes de la rente complète.

- 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 100 % du dernier salaire net d'activité.

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

La revalorisation de l'ensemble des rentes prévues aux A et B ci-dessus s'effectuera chaque année sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO, au 1er jour du mois suivant celui de la publication du nouvel indice.

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.
Toutefois, il est expressément convenu que cette part de cotisation supportée par le salarié, soit 50 %, inclue l'intégralité du financement de la prestation incapacité temporaire, soit 0,24 %, conformément au dernier alinéa du B ci-dessus.

E – Organismes assureurs et gestionnaires

Dans le but de garantir une bonne organisation de la mutualisation des risques, et la pérennité du présent régime conventionnel de Prévoyance, celui-ci est mis en place en application des présentes dispositions, et sera géré dans le cadre d'une coassurance ou d'une réassurance entre les Institutions désignées par voie d'avenant figurant en annexe II.

Les entreprises nouvelles relevant du champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective des Mensuels de l'Isère et des Hautes-Alpes, 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 à l'une des Institutions désignées en annexe.

Les entreprises dont tout ou partie du personnel mensuel bénéficiait déjà de garanties de prévoyance obligatoires à la date d'application des présentes dispositions, et couvrant les mêmes risques, auront la faculté de choisir :
- soit l'adhésion au présent régime conventionnel auprès de l'une des Institutions désignées en annexe, étant précisé que cette Institution conserve la possibilité, sur demande de l'entreprise, de proposer des garanties supplémentaires, facultatives, et s'ajoutant au présent dispositif conventionnel,
- soit, le maintien de leur précédent régime à des niveaux de prestations supérieurs pour chaque garantie aux garanties minimales telles qu'exposées aux paragraphes A, B, et C du présent article.

En dehors du cas des entreprises en création, toute adhésion d'une entreprise qui n'avait pas rejoint le régime conventionnel instauré par l'article 47 de la Convention Collective du 1er octobre 2001, fera l'objet d'une évaluation spécifique des risques en cours au sein de cette entreprise à la date d'adhésion. Dans ce cas, l'organisme assureur désigné recevant la demande d'adhésion de l'entreprise calculera la prime additionnelle, due par l'entreprise, nécessaire à la prise en charge des risques en cours et à la constitution des provisions correspondantes, et ce afin de sauvegarder au mieux l'équilibre technique du régime conventionnel.

Les Institutions désignées sont tenues d'informer les signataires de la Convention de toute difficulté ou litige dont elles auraient connaissance sur ce point particulier.

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.

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

Par ailleurs, ces mêmes Organismes présenteront annuellement aux partenaires sociaux, signataires de la Convention Collective, les résultats techniques du régime conventionnel défini au présent article.

Conformément au souhait des signataires, l'ensemble des dispositions décrites ci-dessus, ainsi que l'annexe II ci-après, entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2007, et feront l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Article 3 : texte nouveau

ANNEXE II

AVENANT PARTICULIER A L'ARTICLE 47 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DE LA MÉTALLURGIE DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

A/ En application de l'article 47-E de la Convention précitée, sous réserve du respect des conditions d'éthique, et d'information sollicitées par les Organisations Syndicales signataires, celles-ci ont procédé à la désignation des Institutions de prévoyance suivantes :

1/ PREMALLIANCE PREVOYANCE,
47 ave Marie-Reynoard, 38100 Grenoble
représenté par sa Délégation Régionale Rhône-Alpes

2/ IONIS PREVOYANCE,
50 route de la Reine, 92100 BOULOGNE BILLANCOURT

3/ MEDERIC PREVOYANCE
21 rue Laffitte, 75317 PARIS CEDEX 09
représenté par sa Délégation Régionale de Grenoble

Les 3 Institutions de Prévoyance mentionnées ci-dessus assureront la gestion des cotisations et des prestations de l'ensemble des garanties conventionnelles, et l'assurance de ces mêmes garanties, à l'exclusion de la garantie rente éducation qui sera assurée par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance).

B/ En application de l'article 47-D de la Convention précitée, l'ensemble des garanties de prévoyance instaurées au profit des mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes sera financé par une cotisation fixée à 1 % répartie pour moitié entre l'employeur et les salariés concernés, ces derniers supportant l'intégralité de la cotisation de 0,24% relative à la couverture du risque incapacité temporaire.

Toute modification éventuelle des présentes résolutions s'effectuera dans le cadre des dispositions finales de l'article 47-E de la Convention Collective. »

Article 4

Le présent avenant, établi en application des articles L 132-1 et suivants du Code du Travail, est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations signataires, et accomplissement des formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du Travail.

Fait à Meylan, le 26 janvier 2007

ANNEXE 2 quater - PRÉVOYANCE

AVENANT RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2013
À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS
DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

Entre l'UDIMEC (Union des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes) d'une part,
et
l'(es) Organisation(s) Syndicale(s) signataire(s), d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit:

PREAMBULE

Dans le cadre du renouvellement quinquennal des dispositions relatives à la prévoyance, telles que figurant à l'article 47 de la convention collective des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, les partenaires sociaux se trouvent dans l'obligation de procéder à l'indexation de la cotisation correspondante de l'article 47- D.

Il convient en effet que le régime prenne en considération les effets induits par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, relative à la réforme des retraites, qui a reculé l'âge de départ à la retraite pour les générations nées à compter du 1er juillet 1951, mais également l'âge d'acquisition de la retraite dite « à taux plein ».

Il en résulte nécessairement pour les Institutions Gestionnaires du régime un allongement de l'indemnisation des salariés placés en invalidité.

En conséquence, et dans le prolongement de leur Commission Paritaire du 24 septembre 2012, les parties conviennent de procéder à la majoration correspondante de la cotisation précitée au régime conventionnel de prévoyance.

ARTICLE 1

Le taux de cotisation afférent au régime conventionnel de prévoyance tel que défini à l'article 47-D de la convention collective est fixé à **1,10 %** sur les tranches A et B des rémunérations.

ARTICLE 2

La cotisation de 1,10 % définie à l'article 1 entrera en vigueur à compter du **1er avril 2013**.

ARTICLE 3

Le produit de la cotisation supplémentaire de 0,1 % sera intégralement affecté au financement du risque **invalidité-incapacité permanente** tel que défini à l'article 47-C de la convention collective.

ARTICLE 4

Les parties signataires décident de la désignation en qualité d'Organismes Assureurs les Institutions Paritaires de Prévoyance ci-après actualisées:

- **AG2R Prévoyance**, membre du Groupe AG2R LA MONDIALE, Institution de Prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35 boulevard Brune 75014 PARIS.

Du fait de la fusion des Institutions de prévoyance PREMALLIANCE Prévoyance et AG2R Prévoyance, la désignation de l'organisme assureur prévue à l'annexe Il à la convention collective des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, est ainsi modifiée.

- Humanis prévoyance, 7 rue Magdebourg 75116 PARIS

- Malakoff Médéric Prévoyance, 21 rue Lafitte 75317 PARIS Cedex 9

ARTICLE 6 : FORMALITES DE DEPOT

Sous réserve des dispositions de l'article L 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L.2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministère chargé du Travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des Conseils des Prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

ARTICLE 7 : EXTENSION

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

A2 quater

Fait à Grenoble, le 6 février 2013

Organisation(s) Syndicale(s) Signataires :

UDIMEC

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

ANNEXE 2 quinquiès - PRÉVOYANCE

AVENANT RELATIF À LA PORTABILITÉ DES GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE

AVENANT DU 19 MAI 2015 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

Entre les soussignés :

L'**UDIMEC** (Union des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes de l'Isère et des Hautes-Alpes),
sise 19 rue des Berges à Grenoble,
D'une part,
ET
Les Organisations Syndicales SIGNATAIRES
D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en place le mécanisme de portabilité de la garantie prévoyance, prévue à l'article 47 de la convention collective territoriale, à compter du 1er juin 2015 conformément aux dispositions relatives à la Loi de Sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de modifier en conséquence les taux de cotisations à compter du 1er juillet 2015.

Article 1 – PORTABILITE

« Bénéficiaires et garanties maintenues »
En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés mensuels bénéficient du maintien des garanties prévues au présent régime.
Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à garanties aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.
Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.
L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.
L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.
Toute révision du présent régime entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Salaire de référence
Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.
Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Garantie incapacité temporaire de travail
L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 47 de la présente convention collective interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 90 jours par arrêt.
En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période

Durée et limites de la portabilité
Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail.
Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.
En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.
La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, quel qu'en soit le motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Changement d'organisme assureur
En cas de changement d'organisme assureur :
- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations cessent d'être garantis par l'ancien organisme assureur et seront affiliés auprès du nouvel organisme assureur, pour la période de maintien des garanties restant à courir ; il appartient en conséquence à l'entreprise d'organiser, auprès de son nouvel organisme assureur, la poursuite du maintien des garanties des anciens salariés, afin que ceux-ci continuent de bénéficier des mêmes garanties que les salariés en activité. »

Article 2 - COTISATIONS ART D

Il est ajouté au paragraphe D de l'article 47 de la convention collective, les dispositions suivantes :
A compter du 1er juin 2015, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les Mensuels de l'Isère et des Hautes-Alpes bénéficient du maintien à titre gratuit de la couverture prévoyance du présent régime conventionnel en cas de cessation du contrat de travail, dans le cadre des règles de portabilité précitée.
En conséquence le financement des périodes de maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage, est désormais inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité par mutualisation. La période maximale de maintien passe en outre de neuf à douze mois. Pour ces raisons, les cotisations applicables à compter du 1er juillet 2015 sont les suivantes :

« Taux et répartition »

MENSUEL	Taux de cotisations
Décès toutes causes + invalidité absolue et définitive (3e catégorie)	0,20 % TA*/TB**
Rente éducation OCIRP	0,10 % TA*/TB**
Incapacité temporaire de travail	0,26 % TA*/TB**
Invalidité	0,59 % TA*/TB**
Taux global	**1,15 % TA*/TB****

* Tranche A (TA) : Partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale
** Tranche B (TB) : Partie du salaire brut comprise entre 1 fois et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

La cotisation globale de 1.15 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,575 % à la charge du salarié et 0,575 % à la charge de l'employeur ; la participation salariale inclue l'intégralité du financement de la garantie incapacité temporaire de travail, soit 0,26%.

Article 3 – Date d'application
Les dispositions de l'article 1 du présent avenant prendront effet au 1er juin 2015 ; celles de l'article 2 relatives à la cotisation prendront effet au 1er juillet 2015.

Article 4 – Formalités administratives
Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, et en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacun des signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives précitées.
Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 19 mai 2015

Pour UDIMEC :

Thierry URING

Pour les Organisations Syndicales :

Délégué Général CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

ANNEXE 3

ACCORD DU 26 FEVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la CEE. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Art. 1.1. - Champ d'application.

1.1.1. *Professionnel.*

a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. *Géographique.*

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Art. 1.2. - Lieu d'attachement.

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Art. 1.3. - Point de départ du déplacement.

1.3.1. - Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié[1].

1.3.2. - Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil)[2] ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. - Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. - Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

---

[1] Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraine pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

[2] Article 102 du Code Civil alinéa 1er : « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

Art. 1.4. - Définition du déplacement.

1.4.1. - Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité - sans pour autant qu'il y ait mutation - et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. - Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Art. 1.5. - Nature des déplacements.

1.5.1. - Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. - Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ.
Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. - Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Art. 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement.

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Art. 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.

1.7.1. *Temps de voyage.*
Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. *Temps de trajet.*
Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. *Temps de transport.*
Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II - RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS [1]

Art. 2.1. - Principe.

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Art. 2.2. - Transport et trajet.

2.2.1. - Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. - Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. - Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Art. 2.3. - Indemnité différentielle de repas.

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

[1] Par accord entre les parties signataires de la Convention Collective de la Métallurgie de l'Isère, il est convenu que les dispositions de l'article 40 de la présente Convention se substituent au chapitre II de l'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

Art. 2.4. - Indemnisation forfaitaire.
Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Art. 2.5. - Dispositions complémentaires.
Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III - RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Art. 3.1. - Temps et mode de voyage.

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Art. 3.2. - Frais de transport.

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2me classe ou, à défaut, à une place de 1re classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Art. 3.3. - Bagages personnels.

3 3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30kg) ou avion (20kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Art. 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation.

3.4.1. - L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. - Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Art. 3.5. - Indemnité de séjour.

3.5.1. - Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires

et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.
Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. - L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :
- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. - Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :
a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. - Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :
- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la 10e semaine : 90 %.

3.5.5. - La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. - Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Art. 3.6. - Voyage de détente.

3.6.1. - Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :
- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré :
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. - L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.
Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. - Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :
- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. - Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.
Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. - Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.
Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. - Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a la possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. - Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. - Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. - Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Art. 3.7. - Congés payés annuels.

3.7.1. - Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. - L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. - En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Art. 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.

3.8.1. - Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. - Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. - Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Art. 3.9. - Maladies ou accidents.

3.9.1. - En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. - Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. - Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. - Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. - Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. - En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Art. 3.10. - Décès.

3.10.1. - En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. - L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Art. 3.11. - Elections.

3.11.1. - Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. - Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Art. 3.12. - Maintien des garanties sociales.

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Art. 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement.

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3

Art. 3.14. - Assurance voyage avion.

3.14.1. - Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. - Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. - On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Art. 3.15. - Déplacements en automobile.

3.15.1.- Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. - Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. - Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Art. 4.1. - Disposition préliminaire.
Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Art. 4.2. - Champ d'application.
4.2.1. - En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur "lieu d'attachement", tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. - Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. - Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au mois égale à six mois.
L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.
L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Art. 4.3. - Elections.
4.3.1. - Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. - Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. - Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. - Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Art. 4.4. - Désignation des délégués syndicaux.
Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Art. 4.5. - Exercice des fonctions.
Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Art. 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage.
4.6.1. - Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour

participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1., 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. - Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Art. 4.7. - Autres voyages ou trajets.
Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à 1'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Art. 4.8. - Dispositions diverses.
4.8.1. - Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. - La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Art. 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité.
5.1.1. - Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1er avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. - Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.
Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. - Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. - Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Art. 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.
5.2.1. - L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. - Il veillera notamment :
- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. - Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :
• *Article L 498 (déclaration par l'employeur).*
Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L 496[1] est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

[1] Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

• *Article L 499 (déclaration de la victime).*

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L 292[2].

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L 496[3], le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L 503[4].

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L 465[5].

• *Article L 500 (déclaration par le médecin).*

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel. Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. - L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Art. 5.3. - Premiers secours.

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Art. 5.4. - Information des salariés.

5.4.1. - Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. - La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. - Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. - Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

---

[2] Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.
[3] Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.
[4] Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.
[5] Ce délai est de deux ans.

Art. 5.5. - Visites médicales.

5.5.1. - Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. - Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. - En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Art. 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés[1] et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Art. 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire.

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 6.1. - Dispositions générales.

6.1.1. - Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.
L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. - Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. - D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Art. 6.2. - Stages à plein temps.

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L 960-1 à L 960-18 et R 900-1.

CHAPITRE VII - DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2a

Art. 7.1. - Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.
Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Art. 7.2. - Dispositions recommandées.

7.2.1. *Formalités avant le départ.*

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

[1] Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

7.2.2. *Bagages personnels.*
Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2 3. *Equivalences des régimes sociaux.*
Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. *Assurance voyage avion.*
Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2.a.

7.2.5. *Maladie, décès.*
a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. *Clauses particulières.*
Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :
- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII - PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Art. 8.1.
L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX - APPLICATION DE L'ACCORD

Art. 9.1. - Avantages acquis.
Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans 1'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1re classe SNCF — ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Art. 9.2. - Constat.
Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M, chargées de son secrétariat examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d une des parties signataires.

Art. 9.3. - Date d'application.
Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1er avril 1976.

Art. 9.4.
Le présent accord établi en vertu de l'article L. 132-1 du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R 132-1 du Code du travail.
- L'Union des industries métallurgiques et minières.
- La Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.
- La Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie C.G.C.
- La Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.

ANNEXE 4

ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979 SUR LE CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX DE LA MÉTALLURGIE MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 1983

Entre :

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- Les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

II a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

ARTICLE PREMIER - CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des "classes" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un " groupe " d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code " A.P.E. ") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.
Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code " A.P.E. " (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R, 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - Sidérurgie

10.01 - Sidérurgie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - Première transformation de l'acier

11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profil âge des produits pleins en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-04 - Profilage des produits plats en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferroalliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 - Production d'autres métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

l3-14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-l5 - Production et transformation de matières fissiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles
Sont visées toutes les activités classées .dans ce groupe.

20 - Fonderie

20.01 - Fonderie de métaux ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - Travail des métaux

21.01 - Forge, estampage, matriçage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage, emboutissage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de

la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - Fabrication de mobilier métallique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - Production de machines agricoles

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - Fabrication de machines-outils

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machines à bois
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - Production d'équipement industriel

24.01 - Robinetterie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe 1 à la fin du présent champ d'application.
Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.
Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 — Chaudronnerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la Fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel Fixe de chemin de fer
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - Industrie de l'armement

26.01 - Fabrication de véhicules blindés
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - Fabrication de matériel électrique

28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance
Sont visées toutes lés activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d'accumulateurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - Fabrication d'équipement ménager

30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - Construction de véhicules automobiles[1] et d'autres matériels de transport terrestre

31.11 - Construction de voitures particulières
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 — Fabrication de motocycles et cycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 — Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31-21 - Fabrication et Réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - Construction navale

32.01 - Construction de bâtiments de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale

32.02 - Construction de navires de marine marchande
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d'autres bateaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32-04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de toile.

32.05 - Réparation de navires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - Construction aéronautique

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

[1] A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

34 - Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.01 - Horlogerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 - Fabrication de roulements
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes

51.11 - Industries connexes à l'imprimerie
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance
Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d'instruments de musique
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et- Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage
Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40 - Installation électrique
Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie - Serrurerie
Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55.73 - Aménagements, finitions
Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.
Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 - Commerce de métaux
Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents a la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles
Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation
Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - Holdings
Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste " immobilisations " du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d'études techniques
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes incluse dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - Activités d'études informatiques
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartitions insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)
Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

I - Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise… (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 % les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

II - Clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

ARTICLE 2 - SUBSTITUTION DE CHAMPS D'APPLICATION

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

ARTICLE 3 - RÉVISION

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

ARTICLE 4 - ADHÉSION

Le présent accord national n'a pas en soi, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

ANNEXE 5
ANNEXE RELATIVE À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant s'appliquent au personnel visé à l'article 2 ci-dessous et aux employeurs tels qu'ils sont définis à l'article 1 de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

Néanmoins en aucun cas les dispositions du présent avenant ne pourront, pour le même objet, se cumuler avec les dispositions de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

ARTICLE 2 - PERSONNEL VISÉ

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier,
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V,
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

ARTICLE 3 - ENGAGEMENT

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 une lettre stipulant :

- l'emploi et le classement selon la classification,
- les appointements minima garantis dudit emploi - sur la base de la durée légale du travail,
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le ou les lieux où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement. Les indications prévues par la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

ARTICLE 4 - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

ARTICLE 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, 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 précité pour la lettre d'engagement.

ARTICLE 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnel.

ARTICLE 7 - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en œuvre 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 résultant de l'accord du 3 juillet 1991 pour lesquels il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre 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 de six semaines 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.
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 50 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.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

ARTICLE 8 - RÉMUNERATION

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère, 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 les 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.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

ARTICLE 9 - RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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

ARTICLE 10 - 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, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 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 6/10 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 concurrence, mais sous condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception expédiée dans les 8 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 par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ARTICLE 11 - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 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 calculés selon les dispositions de la Convention collective des " mensuels " des industries des métaux de l'Isère.

ARTICLE 12 - RECLASSEMENT

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaires,
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante.

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

ARTICLE 13 - MODALITÉS D'APPLICATION DES RÉDUCTIONS D'HORAIRES PRÉVUES PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 FEVRIER 1982

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

ANNEXE 6 - FRAIS DE SANTÉ

AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES, RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME CONVENTIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

Entre les soussignés :

- L'Udimec, 19 rue des Berges à Grenoble,
- Et les Organisations Syndicales ci-après désignées,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

PREAMBULE

Dans le prolongement de leurs efforts antérieurs pour promouvoir un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, les parties signataires ont souhaité compléter le régime de Prévoyance Incapacité, Invalidité et décès, figurant à l'article 47 de la Convention Collective.

Le présent avenant a pour objectif de mettre en place un régime conventionnel minimal de prise en charge complémentaire des frais de santé, accessible aux salariés mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, à compter du 1er janvier 2012.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'AVENANT

Les dispositions du présent avenant définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés visés à l'article 3.1 l'exception de ceux visés à l'article 3.2.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés visés à l'article 3.1 l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises relevant de la présente convention collective, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Le présent régime mis en place respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1er août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Le présent régime s'applique aux salariés mensuels visés à l'article 3.1 ci-après dans les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective territoriale étendue des Mensuels de la Métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001. Il vise à couvrir les frais de santé engagés par les salariés concernés à titre obligatoire, à compter de l'entrée en vigueur du présent régime. Pour les sociétés créées postérieurement, l'adhésion s'effectuera à la date de leur inscription au registre du commerce et des sociétés.

Les cadres positionnés, relevant de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ne sont pas concernés par les dispositions développées ci-après.

ARTICLE 3 - LES BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE

Article 3.1 : Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés mensuels, titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, et bénéficiant d'une ancienneté minimale de six mois bénéficient obligatoirement de la couverture « de base » conventionnel. Toutefois, les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.2 peuvent être dispensés d'affiliation obligatoire s'ils le demandent.

Article 3.2 : Les cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire, à leur initiative et sous réserve de fournir à leur employeur les justificatifs correspondants :

a) Les salariés qui se trouvent dans les cas suivants lors de la mise en place du présent régime conventionnel dans leur entreprise :

- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation). Le salarié concerné doit apporter à son employeur la preuve de l'assurance individuelle souscrite ;
- salariés déjà couverts à titre obligatoire (ex : salariés couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint). Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

b) Les salariés qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs ;
- salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
- salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples). Le salarié doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture dont il bénéficie par ailleurs ;
- salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la part de cotisation qu'ils devraient acquitter est au moins égale à 10% de leur rémunération.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, et en conformité avec la réglementation en vigueur, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas, se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés, accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime obligatoire de couverture des frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

ARTICLE 4 - GARANTIES FACULTATIVES

Article 4.1 : Garanties additionnelles proposées en option

a) Principe :

Chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en optant pour un niveau supérieur de remboursement avec les formules « Additionnel 1 » ou « Additionnel 2 » détaillées dans l'annexe du présent avenant.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié au-delà du minimum conventionnel est à la charge exclusive de ce dernier.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants-droits de ses salariés. Dans ce cas, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles fiscales et sociales en vigueur à la date de signature du présent avenant.

b) Mode de fonctionnement des extensions de garantie :

L'extension de garantie prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

Lorsque le salarié a adhéré à l'extension de garantie, tout changement de formule à la hausse ou à la baisse ne pourra intervenir qu'après un minimum de 2 années dans l'une des formules « Additionnel 1 » ou « Additionnel 2 ». Le changement prendra effet au 1er janvier de l'année, sous réserve d'en faire la demande à l'organisme désigné au moins deux mois avant la fin de l'année civile, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, en cas de changement de situation de famille (mariage, divorce, PACS, concubinage, naissance ou adoption d'un enfant, décès du conjoint…) ou encore en cas de changement de situation professionnelle du conjoint (embauche, licenciement, changement de statut salarié…), la durée minimum de 2 années est levée et le changement de formule interviendra le premier jour du trimestre civil suivant la demande formulée auprès de l'organisme désigné dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

Tout changement de garantie concernera le salarié et l'ensemble de ses ayants droit affiliés par extension facultative telle que prévue à l'article 4.2 ci-après.

En cas de résiliation de l'extension de garantie, aucune nouvelle demande d'adhésion ne sera acceptée durant une période de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis ci-dessus.

Article 4.2 : Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. Cette extension porte sur le même niveau de garantie que celui choisi par le salarié : « de base », ou « additionnel 1 » ou « additionnel 2 ».

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge est définie respectivement aux articles 5.1 et 5.2 du présent avenant.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- à la date de l'évènement en cas de demande d'affiliation suite à mariage, pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d'adoption ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ou des enfants, aucune nouvelle demande d'affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l'article 4.1 ci-dessus.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants-droits de ses salariés. Dans ce cas, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles fiscales et sociales en vigueur à la date de signature du présent avenant.

ARTICLE 5 - DÉFINITION DU CONJOINT ET DES ENFANTS À CHARGE

Article 5.1 : Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié au sens de l'article 515-8 du Code civil, lorsqu'à la date de la demande d'affiliation, le concubin peut justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un enfant commun soit né de leur union. Le(a) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un Pacte Civil de Solidarité.

Article 5.2 : Enfants à charge

Sont à charge, les enfants répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité Sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
  - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
  - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci- après,
  - pris en compte dans le calcul du quotient familial,

  ou
  - ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable

  ou
  - bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LE MAINTIEN D'UNE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties comme ayants droit du salarié décédé, sous réserve d'avoir été inscrites au régime à la date du décès du salarié.

Les intéressés sont tenus de justifier qu'ils ont droit aux prestations en nature de la Sécurité sociale et/ou qu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessus à la date de cessation des garanties. Ils doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la date de fin des droits au dispositif de portabilité prévu à l'article 7, le cas échéant.

Le maintien se fait sans condition de durée.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Une demande d'adhésion individuelle doit être complétée et signée par le bénéficiaire concerné.

ARTICLE 7 - PORTABILITÉ DES DROITS

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.
En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent avenant, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L911-1 du code de la Sécurité sociale. Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur, dans les dix jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.
En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les cotisations salariales finançant le régime de base obligatoire seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte. Les cotisations finançant les améliorations et/ou l'adhésion des ayants droits resteront payées directement par l'ex-salarié.

Cette quote-part sera cependant remboursée, sur présentation de justificatifs par le salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance-chômage.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

ARTICLE 8 - TABLEAU DES GARANTIES

Les garanties du présent régime, prévues en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la Sécurité Sociale.

Les garanties sont exprimées en complément des remboursements des régimes de base de la Sécurité sociale et sont présentées dans les tableaux annexés au présent avenant selon trois niveaux de remboursements :

- régime « de base » conventionnel (obligatoire) ;
- régime « additionnel 1 » (facultatif) ;
- régime « additionnel 2 » (facultatif).

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

ARTICLE 9 - EXCLUSIONS

Ne donnent pas lieu à remboursement les frais de soins :

- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de Sécurité Sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par les organismes désignés sur la base de remboursement utilisé par la Sécurité Sociale et selon les garanties couvrant le bénéficiaire concerné ;
- non remboursés par les régimes de base de la Sécurité Sociale, sauf ceux prévus expressément dans les tableaux de garantie ;

- ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base ;
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique.

Sont également exclus des remboursements du présent régime :

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge de l'assuré prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la Sécurité Sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

ARTICLE 10 - CONDITIONS DE SUSPENSION DES GARANTIES

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime « de base » conventionnel et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes « additionnel 1 » ou « additionnel 2 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient au dernier jour du mois de la date de cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par les organismes désignés de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié, via l'entreprise adhérente, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors du cas de maintien mentionné ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime à la charge exclusive du salarié concerné.

ARTICLE 11 - CONDITIONS DE CESSATION DES GARANTIES

Pour le salarié mensuel et les éventuels bénéficiaires, les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires visés par les dispositions prévues à l'article 7 « Portabilité des droits » du présent avenant ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans tous les cas, les garanties sont maintenues jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel est effectué le dernier précompte de la cotisation salariale.

ARTICLE 12 - PRESCRIPTION

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites dans un délai de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 13 - RECOURS CONTRE LES TIERS RESPONSABLES

En cas de paiement des prestations par les organismes désignés à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, les organismes désignés sont subrogés au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 14 - CONTRAT D'ASSURANCE ET DE GESTION ADMINISTRATIVE DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent avenant, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative du régime conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes désignés ci-après.

ARTICLE 15 - COTISATIONS DU RÉGIME « DE BASE » CONVENTIONNEL

Article 15.1 : Montant et répartition de la cotisation

Les cotisations prévues en annexe au présent avenant sont établies sur la base de la règlementation de l'assurance maladie et de la règlementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.
Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La charge de cotisation relative au seul régime conventionnel obligatoire résultant du présent avenant, dont bénéficie le salarié, est répartie comme suit :

- 50% pour l'employeur ;
- 50% pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint – enfant) sont entièrement à la charge du salarié, ou de son conjoint.
Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective peuvent mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture du régime minimum conventionnel ;
- un régime obligatoire en complément du régime minimum conventionnel, reprenant le contenu d'un des régimes additionnels avec des modalités de contributions différentes de celles du régime conventionnel. Dans ce cas, le montant de cotisation à la charge de l'employeur sera nécessairement plus élevé que celui prévu par le présent régime minimum conventionnel.

Les montants des cotisations sont présentés dans les tableaux annexés au présent avenant.

Sauf nouveau prélèvement d'ordre public imposé par voie législative ou règlementaire, et en plein accord avec les Institutions désignées, la cotisation afférente aux tableaux des garanties figurant en annexe, pour les garanties de base dont bénéficie chaque salarié affilié, demeurera inchangée en euros du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Article 15.2 : Indexation des cotisations

A compter du 1er janvier 2015, sous réserves de reconduction du régime et au 1er janvier de chaque année au-delà de cette date, les cotisations seront indexées par l'application d'un taux qui dépend :

- du dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les Caisses Nationales d'Assurance Maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice ;
- des résultats des régimes de base et optionnels.

Article 15.3 : Obligation des entreprises adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Adhésion - Affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée devra retourner à l'organisme désigné le bulletin d'adhésion, qui lui aura été adressé par ledit organisme, dûment complété, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 3.1, sauf cas dérogatoires prévues à l'article 3.2.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme désigné afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

b) Déclarations

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme désigné pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paiement des cotisations

Les cotisations du régime obligatoire sont appelées auprès de l'employeur et payables trimestriellement à terme échu.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations du régime de base, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.
Les cotisations afférentes aux régimes optionnels, à la charge exclusive du salarié, sont réglées par ce dernier directement à l'organisme désigné.

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'organisme désigné pour la gestion envoie à l'entreprise adhérente une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, l'organisme désigné pourra engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

ARTICLE 16 - MODALITÉS D'ADHÉSION ET DE MUTUALISATION

Article 16.1 : Organismes désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance
  Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale,
  Siège social : 35 bd Brune – 75014 PARIS
- Aprionis Prévoyance (Groupe Humanis)
  Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale,
  Siège social : 141 rue Paul Vaillant COUTURIER – 92240 MALAKOFF
- Malakoff Médéric Prévoyance
  Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale,
  Siège social : 21 rue Lafitte – 75009 PARIS

Article 16.2 : Obligation d'adhésion et clause de sauvegarde

Sous réserve de la dérogation ci-dessous, toutes les entreprises relevant de la présente convention collective doivent rejoindre l'un des organismes désignés, au plus tard à la date d'effet du présent avenant pour les adhérents de l'Udimec et après extension pour l'ensemble des non adhérents.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les entreprises en création ainsi que celles n'ayant pas mis en place un régime de couverture complémentaire des frais de santé à la date de signature du présent avenant doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés.

Par dérogation, les entreprises qui avaient déjà mis en place à la date de signature du présent avenant, au profit des salariés visés à l'article 3.1, un régime obligatoire de couverture des frais de santé, par voie d'accord collectif, de ratification majoritaire ou de décision unilatérale, ne sont pas tenues d'adhérer à l'un des organismes désignés, sous réserve du respect des dispositions prévues par les articles L.912-1 du Code de la Sécurité sociale et L.2253-1 à 3 du Code du travail. Les entreprises disposeront d'un délai de 6 mois pour procéder aux adaptations éventuellement nécessaires, à compter de la date d'entrée en vigueur du régime conventionnel. Dans tous les cas, la participation financière de l'employeur au régime antérieur, en place dans son entreprise au profit de ses salariés, ne peut être inférieure en valeur à 50 % du montant de la cotisation correspondante au présent régime obligatoire de base (soit 20 € minimum à la date de signature du présent avenant).

Article 16.3 : Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix des organismes assureurs désignés peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification audits organismes par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard six mois avant le terme du présent accord.

ARTICLE 17 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Afin d'assurer un suivi régulier du présent régime, il est créée une commission paritaire de suivi et de gestion, qui sera composée de 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires, et de représentants de l'Udimec.

Le rôle de la commission sera notamment de vérifier périodiquement les conditions d'application du présent avenant, des litiges éventuels en résultant, et de procéder au suivi de ses paramètres de fonctionnement, notamment des comptes annuels, suivis statistiques et outils de maîtrise du régime, fournis par les organismes désignés.

ARTICLE 18 - DATE D'EFFET DE L'AVENANT

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2012. L'extension du présent avenant pourra être demandée afin de le rendre applicable, au premier jour du 3ème mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective.

ARTICLE 19 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION DE L'AVENANT

Le présent régime est conclu à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1er janvier 2012.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires avant son terme. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L.2222-5 ; L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L.2222-6 ; L.2261-9 ; L.2261-10 ; L.2261- 11 ; L.2261-13 ; L.2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation.

ARTICLE 20 - FORMALITÉS DE DÉPÔT

Sous réserve des dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail, et conformément à son article L.2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du Ministère chargé du Travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des Conseils des Prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

1. Tableau des garanties du régime de base conventionnel

Garanties exprimées en complément des prestations de la Sécurité Sociale

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
• Frais de séjour, salle d'opération	20% de la BR + 50% de la BR sur les dépassements	
• Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	20% de la BR + 50% de la BR sur les dépassements	
• Chambre particulière	60 euros par jour	
• Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour (dans la limite de la réglementation en vigueur)	
• Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	60 euros par jour	
• Transport remboursé par la Sécurité Sociale	35% de la BR	
Actes médicaux		
• Généralistes	30% de la BR	
• Spécialistes	30% de la BR + 35% de la BR sur les dépassements	
• Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	30% de la BR + 50% de la BR sur les dépassements	
• Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	30% de la BR	
• Auxiliaires médicaux	40% de la BR	
• Analyses	40% de la BR	
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale		
• Vignette blanche : • Vignette bleue : • Vignette orange :	35 % de la BR 65 % de la BR 85 % de la BR	
Dentaire		
• Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	30% de la BR	
• Inlay simple, Onlay	30% de la BR + 200% de la BR sur les dépassements	
• Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité Sociale	30% de la BR + 200% de la BR sur les dépassements	
• Inlay core et inlay à clavettes	30% de la BR + 200% de la BR sur les dépassements	
• Prothèses dentaires non remboursées par la SS(2)	260% de la BR (2)	
• Implants	Crédit annuel de 300 euros par bénéficiaire	
• Orthodontie acceptée par la SS	150% de la BR	
• Orthodontie refusée par la SS(2)	250% de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la SS)		
• Prothèses auditives	Crédit annuel de 1000 euros par bénéficiaire	
• Orthopédie & autres prothèses	Crédit annuel de 600 euros par bénéficiaire	
Optique		
• Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de 115 euros	
• Verres	limité à 2 verres par an et par bénéficiaire	
• Verres unifocaux simples	70 euros par verre	
• Verres unifocaux complexes	100 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs simples	90 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs complexes	150 euros par verre	
• Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel par bénéficiaire de 180 euros par paire	
• Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de 180 euros par paire	
• Kératotomie	Crédit annuel de 150 euros par bénéficiaire	
Cure thermale (acceptée par la SS)		
• Frais de traitement et honoraires	35% de la BR	
• Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 euros	
Maternité		
• Naissance d'un enfant déclaré	450 euros	
Prévention : Prestations de prévention en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents.		
• Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum • Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	100 % du ticket modérateur	
Prévention : Acte complémentaire		
• Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	100 % des frais réels	
Actes hors nomenclature		
• Acupuncture, chiropractie, ostéopathie *Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée*	25 euros par acte, limité à 4 actes par année civile.	

NB :

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant).

SS = Sécurité sociale, BR = Base de remboursement de la sécurité sociale ;
PMSS = Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro.

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.
(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.

ANNEXE AU TABLEAU DES GARANTIES

Optique REMBOURSEMENT DES VERRES (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

	Code élément externe	Code LPP Verre Blanc	Code LPP Verre teinté	Libellé	Valeur (Base RO)	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec ou sans cylindre	SPHERE	Par verre
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240 / 2287916	2,29 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793 / 2263459 / 2280660 / 2265330	4,12 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à	
		2280660	2265330		4,12 €				
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776 / 2295896	7,62 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966 / 2226412	3,66 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	70,00 €
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527 / 2254868	6,86 €			< à -6 et > à +6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976 / 2252668	6,25 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519 / 2299523	9,45 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396 / 2291183	7,32 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384 / 2295198	10,82 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038 / 2299180	10,37 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239 / 2252042	24,54 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874 / 2242457	12,04 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540 / 2297441 / 2243304 / 2291088	26,68 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à +10	
		2243304	2291088						
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854 / 2248320	44,97 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393 / 2270413	14,94 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	70,00 €
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953 / 2219381	36,28 €			< à -6 et > à +6	
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941 / 2268385	27,90 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036 / 2206800	46,50 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245 / 2264045	39,18 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792 / 2202452	43,30 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671 / 2282221	43,60 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239 / 2259660	66,62 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €

2. Tableau des garanties : régime additionnel 1 (facultatif)

Garanties exprimées en complément des prestations de la Sécurité Sociale et régime de base conventionnel

NATURE DES FRAIS OPTION 1	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
• Frais de séjour, salle d'opération	+50% de la BR	
• Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	+35% de la BR	
• Chambre particulière	Néant	
• Forfait hospitalier engagé	Néant	
• Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	Néant	
• Transport remboursé SS	Néant	
Actes médicaux		
• Généralistes	+ 35% de la BR	
• Spécialistes	+ 35% de la BR	+ 35% de la BR sur les dépassements
• Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	+ 35% de la BR sur les dépassements	+ 35% de la BR sur les dépassements
• Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	Néant	
• Auxiliaires médicaux	Néant	
• Analyses	Néant	
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale		
• Vignette blanche : • Vignette bleue : • Vignette orange :	Néant Néant Néant	
Dentaire		
• Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	Néant	
• Inlay simple, Onlay	Néant	
• Prothèses dentaires remboursées par la SS	+ 50% de la BR	
• Inlay core et inlay à clavettes	+ 50% de la BR	
• Prothèses dentaires non remboursées par la SS(2)	+ 50% de la BR (2)	
• Implants	Crédit annuel de + 200 euros par bénéficiaire	
• Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
• Orthodontie refusée par la SS(2)	+ 50% de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la SS)		
• Prothèses auditives	Néant	
• Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
• Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de + 20 euros	
• Verres	limité à 2 verres par an et par bénéficiaire	
• Verres unifocaux simples	+ 12 euros par verre	
• Verres unifocaux complexes	+ 17 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs simples	+ 19 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs complexes	+ 26 euros par verre	
• Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel par bénéficiaire de + 50 euros par paire	
• Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de + 50 euros par paire	
• Kératotomie	Néant	
Cure thermale (acceptée par la SS)		
• Frais de traitement et honoraires	Néant	
• Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 50 euros	
Maternité		
• Naissance d'un enfant déclaré	+ 50 euros	
Prévention : Prestations de prévention en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents.		
• Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum • Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	Néant	
Prévention : Acte complémentaire		
• Vaccin antigrippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
• Parodontologie	Crédit annuel de 200 euros par bénéficiaire	
• Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. *Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée*	Néant	

NB :

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant).

SS = Sécurité sociale, BR = Base de remboursement de la sécurité sociale ;
PMSS = Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro.

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.
(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.

ANNEXE AU TABLEAU DES GARANTIES

Optique REMBOURSEMENT DES VERRES (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

	Code élement externe	Code LPP Verre Blanc	Code LPP Verre teinté	Libellé	Valeur (Base RO)	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec ou sans cylindre	SPHERE	Par verre
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240 / 2287916	2,29 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793 / 2263459 / 2280660 / 2265330	4,12 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à	
		2280660	2265330		4,12 €				
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776 / 2295896	7,62 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966 / 2226412	3,66 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	70,00 €
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527 / 2254868	6,86 €			< à -6 et > à +6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976 / 2252668	6,25 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519 / 2299523	9,45 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396 / 2291183	7,32 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384 / 2295198	10,82 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038 / 2299180	10,37 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239 / 2252042	24,54 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874 / 2242457	12,04 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540 / 2297441 / 2243304 / 2291088	26,68 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à +10	
		2243304	2291088						
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854 / 2248320	44,97 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393 / 2270413	14,94 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	70,00 €
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953 / 2219381	36,28 €			< à -6 et > à +6	
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941 / 2268385	27,90 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036 / 2206800	46,50 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245 / 2264045	39,18 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792 / 2202452	43,30 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671 / 2282221	43,60 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239 / 2259660	66,62 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €

3. Tableau des garanties : régime additionnel 2 (facultatif)

Garanties exprimées en complément des prestations de la Sécurité Sociale et régime de base conventionnel

NATURE DES FRAIS OPTION 2	NIVEAUX D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	**Non conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
• Frais de séjour, salle d'opération	+ 50% de la BR	
• Honoraires : Actes de chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	+ 85% de la BR	
• Chambre particulière	+ 5 euros par jour	
• Forfait hospitalier engagé	Néant	
• Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	Néant	
• Transport remboursé SS	Néant	
Actes médicaux		
• Généralistes	+ 85% de la BR	
• Spécialistes	+ 85% de la BR	+ 85% de la BR sur les dépassements
• Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	+ 85% de la BR sur les dépassements	+ 85% de la BR sur les dépassements
• Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	Néant	
• Auxiliaires médicaux	Néant	
• Analyses	Néant	
Pharmacie remboursée par la Sécurité Sociale		
• Vignette blanche : • Vignette bleue : • Vignette orange:	Néant Néant Néant	
Dentaire		
• Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	Néant	
• Inlay simple, Onlay	Néant	
• Prothèses dentaires remboursées par la SS	+ 100% de la BR	
• Inlay core et inlay à clavettes	+ 100% de la BR	
• Prothèses dentaires non remboursées par la SS(2)	+ 150% de la BR (2)	
• Implants	Crédit annuel de + 200 euros par bénéficiaire	
• Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
• Orthodontie refusée par la SS(2)	+ 150% de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la SS)		
• Prothèses auditives	Néant	
• Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
• Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de + 40 euros	
• Verres	limité à 2 verres par an et par bénéficiaire	
• Verres unifocaux simples	+ 24 euros par verre	
• Verres unifocaux complexes	+ 34 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs simples	+ 37 euros par verre	
• Verres multifocaux ou progressifs complexes	+ 53 euros par verre	
• Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel par bénéficiaire de + 100 euros par paire	
• Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de + 100 euros par paire	
• Kératotomie	Néant	
Cure thermale (acceptée par la SS)		
• Frais de traitement et honoraires	Néant	
• Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 100 euros	
Maternité		
• Naissance d'un enfant déclaré	+ 100 euros	
Prévention : Prestations de prévention en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents.		
• Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum • Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	Néant	
Prévention : Acte complémentaire		
• Vaccin antigrippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
• Parodontologie	Crédit annuel de 200 euros par bénéficiaire	
• Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. *Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée*	+ 80 euros par acte, limité à 4 actes par année civile.	

NB :

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant).

SS = Sécurité sociale, BR = Base de remboursement de la sécurité sociale ;
PMSS = Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro.

Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.
(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.

ANNEXE AU TABLEAU DES GARANTIES

Optique REMBOURSEMENT DES VERRES (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

	Code élement externe	Code LPP Verre Blanc	Code LPP Verre teinté	Libellé	Valeur (Base RO)	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec ou sans cylindre	SPHERE	Par verre
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240 / 2287916	2,29 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793 / 2263459 / 2280660 / 2265330	4,12 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à	
		2280660	2265330		4,12 €				
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776 / 2295896	7,62 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966 / 2226412	3,66 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	70,00 €
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527 / 2254868	6,86 €			< à -6 et > à +6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976 / 2252668	6,25 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519 / 2299523	9,45 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396 / 2291183	7,32 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384 / 2295198	10,82 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038 / 2299180	10,37 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239 / 2252042	24,54 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874 / 2242457	12,04 €	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70,00 €
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540 / 2297441 / 2243304 / 2291088	26,68 €			de -6.25 à -10 ou de +6.25 à +10	
		2243304	2291088						
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854 / 2248320	44,97 €			< à -10 ou > à +10	100,00 €
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393 / 2270413	14,94 €		Cylindre < 4	de -6 à +6	
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953 / 2219381	36,28 €			< à -6 et > à +6	70,00 €
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941 / 2268385	27,90 €		Cylindre > 4	de -6 à +6	100,00 €
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036 / 2206800	46,50 €			< à -6 et > à +6	100,00 €
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245 / 2264045	39,18 €	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90,00 €
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792 / 2202452	43,30 €			< à -4 ou > à +4	90,00 €
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671 / 2282221	43,60 €		Tout cylindre	de -8 à +8	150,00 €
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239 / 2259660	66,62 €			< à -8 ou > à +8	150,00 €

4. Tableaux des cotisations

Salarié et ayants droit

	Régime de base	Régime additionnel 1 (facultatif)	Régime additionnel 2 (facultatif)
Salarié	**40,00 €** (minimum obligatoire)	5,91 €	12,88 €
Conjoint (facultatif)	48,31 €	5,91 €	12,88 €
Enfant (facultatif)	22,55 €	2,47 €	4,83 €

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droit d'un salarié décédé (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime additionnel 1 (facultatif)	Régime additionnel 2 (facultatif)
Ancien Salarié	51,20 €	7,55 €	16,49 €
Conjoint (facultatif)	61,85 €	7,55 €	16,49 €
Enfant (facultatif)	22,55 €	2,47 €	4,83 €

Retraités et préretraités (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime additionnel 1 (facultatif)	Régime additionnel 2 (facultatif)
Ancien Salarié	60,00 €	8,85 €	19,32 €
Conjoint (facultatif)	72,47 €	8,85 €	19,32 €
Enfant (facultatif)	22,55 €	2,47 €	4,83 €

Fait à Grenoble, le 19 octobre 2011

UDIMEC

Organisation(s) Syndicale(s) Signataires :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

ANNEXE 6 bis - FRAIS DE SANTÉ

RÉGIME CONVENTIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ INSTAURÉ PAR L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

AVENANT N° 1

Entre les soussignés :

L'Udimec, 19 rue des Berges à Grenoble,

Et les Organisations Syndicales ci-après désignées,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'adopter différentes mesures induites par des modifications de l'environnement légal et réglementaire, sur les sujets suivants :

- Les cas de dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés (décret du 9 janvier 2012, arrêté du 26 mars 2012 et décret du 8 juillet 2014) ; la nouvelle réglementation élargit le champ des dispenses, lesquelles nécessitent d'être expressément prévues dans l'accord collectif pour que les salariés puissent s'en prévaloir.
- Le maintien gratuit des garanties pendant une durée maximale de douze mois, instauré par la Loi du 14 juin 2013 à compter du 1er juin 2014, en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ces dispositions ont un impact direct et immédiat sur le coût de la garantie. En effet le dispositif antérieur de portabilité avait une durée maximale de neuf mois et était cofinancé par l'employeur et son ancien salarié.
- L'intégration obligatoire de la nouvelle nomenclature « CCAM dentaire », applicable à compter du 1er juin 2014, pour facturer les honoraires des actes techniques relatifs aux soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dento-faciale (arrêté du 28 mai 2014).

Il est rappelé que la Loi de « Sécurisation de l'Emploi » du 14 juin 2013 rend obligatoire à terme la mise en place d'une couverture collective obligatoire frais de santé pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres), au plus tard au 1er janvier 2016.

Le présent avenant modifie l'accord du 19 octobre 2011 à la Convention collective des Mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes, ayant instauré un régime conventionnel complémentaire frais de santé pour les salariés mensuels titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.2 DE L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011

Le précédent texte de l'article 3.2 précité est annulé et remplacé par les dispositions ci-après, applicables ***à compter du 1er juillet 2014*** *:*

Article 3.2 - Les cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, certains salariés peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire, à leur initiative et pour certains de ces cas, sous réserve de fournir à leur employeur les justificatifs correspondant à la couverture frais de santé dont ils bénéficient par ailleurs.

Seuls les cas dérogatoires ci-dessous listés sont autorisés. Peuvent s'en prévaloir les salariés quelle que soit leur date d'embauche.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, et en conformité avec la réglementation en vigueur, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés l'affiliation à la garantie frais de santé.

L'employeur devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact parmi les cas listés ci-dessous ; cet écrit devra comporter la mention que le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, et être accompagné des éventuels justificatifs nécessaires.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime obligatoire de couverture des frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

a) Dispenses autorisées sous réserve de fournir les justificatifs correspondant à la couverture frais de santé dont ils bénéficient par ailleurs :

- Salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale autorisés par la réglementation, à condition de le justifier chaque année ; à la date de signature du présent avenant, ces dispositifs sont les suivants :
  - régime collectif et obligatoire d'entreprise (le salarié doit être couvert à titre obligatoire, même en qualité d'ayant droit),
  - régime local Alsace-Moselle,
  - régime complémentaire de la CAMIEG (industries électriques et gazières),
  - mutuelles des fonctions publiques d'Etat et des Collectivités Territoriales (décrets n° 2007-1373 du 19/09/2007 et n° 2011-1474 du 08/11/2011),
  - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
  - régime spécial de sécurité sociale de l'ENIM,
  - caisse de prévoyance des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- Salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé ; la dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- Salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ; la dispense ne vaut que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

b) Dispenses autorisées sans avoir à justifier d'une couverture par ailleurs :

- Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- Salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime frais de santé les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (seuil apprécié en tenant compte de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire). »

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 7 DE L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011

Article 7 – Maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage

Les dispositions qui suivent sont applicables aux cessations de contrat de travail prenant effet **à compter du 1er juin 2014**. Les anciennes dispositions de l'article 7 restent applicables aux cessations de contrat de travail ayant pris effet avant le 1er juin 2014.

Les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de santé bénéficient du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à indemnisation du régime d'assurance chômage, ceci dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; d'autre part, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien de garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant de ce dispositif seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés dont la date de cessation du contrat de travail est antérieure au 1er juin 2014, et qui ont pu demander leur affiliation au dispositif de portabilité prévu par le régime conventionnel dans sa rédaction de l'avenant du 19 octobre 2011 (au titre de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008), continuent d'en bénéficier jusqu'à l'expiration de leurs droits, dans les conditions définies par ce dispositif antérieur.

Les parties conviennent, afin de pouvoir apprécier l'incidence des nouvelles règles de la portabilité sur le régime conventionnel en place, notamment au regard de son nouveau mode de financement, d'en examiner les résultats d'ici la fin de l'année 2014.

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ANNEXE 1 À L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 : MODIFICATION DES GARANTIES

Tableaux de garanties (Annexe 1 – 1.1 / 1.2 / 1.3)

Les lignes concernant les postes de soins suivants sont précisées :

Vignette bleue	**70**% de la Base de Remboursement

Concernant le tableau du régime de base conventionnel

Soins dentaires	*(prestation inchangée)*
Inlay, Onlay	*(prestation inchangée)*
Prothèses dentaires non remboursées par la SS **(A)**	*(prestation inchangée)*
Implants **(B)**	*(prestation inchangée)*

Concernant les tableaux du régime de base conventionnel et des deux régimes additionnels

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

ARTICLE 4 – MODIFICATION DE L'ANNEXE 1 À L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 : MODIFICATION DES TABLEAUX DE COTISATION

Tableaux des cotisations (Annexe 1 – 1.4)

A compter du 1er juin 2014, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le financement des périodes de maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage, est désormais inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité. La période maximale de maintien passe en outre de neuf à douze mois. Pour ces raisons, les cotisations applicables à compter du 1er juillet 2014 sont les suivantes :

Salariés et ayants droits

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Salariés actifs	42,40 €	6,26 €	13,65 €
Conjoint (facultatif)	51,21 €	6,26 €	13,65 €
Enfant (facultatif)	23,90 €	2,62 €	5,12 €

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droits d'un salarié décédé (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Anciens Salariés	54,27 €	8,00 €	17,48 €
Conjoint (facultatif)	65,56 €	8,00 €	17,48 €
Enfant (facultatif)	23,90 €	2,62 €	5,12 €

Retraités et préretraités (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Anciens Salariés	63,60 €	9,38 €	20,48 €
Conjoint (facultatif)	76,82 €	9,38 €	20,48 €
Enfant (facultatif)	23,90 €	2,62 €	5,12 €

Article 5 – DATE D'EFFET – FORMALITÉS – CONDITION PARTICULIERE

Les dispositions de l'article 1 et 4 du présent avenant prennent effet au 1er juillet 2014 ;
Celles des articles 2 et 3 prennent effet au 1er juin 2014.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Condition particulière et résolutoire :

La durée du présent avenant est établie conformément à l'article 19 alinéa 1er de l'accord du 19 octobre 2011. Ce dernier ayant été conclu à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans s'achevant le 31 décembre 2014, le présent avenant cessera ses effets de plein droit en même temps que l'accord du 19 octobre 2011 dans l'hypothèse où ce dernier parvenu à son terme ne ferait pas l'objet d'une reconduction par ses parties signataires au-delà du 31 décembre 2014.

Fait à Grenoble, le 23 juillet 2014

UDIMEC

Organisation(s) Syndicale(s)
Signataires :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

CGT

FO

ANNEXE 6 ter - FRAIS DE SANTÉ

RÉGIME CONVENTIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ INSTAURÉ PAR L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

AVENANT N° 2

Le régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes a été conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans, à compter du 1er janvier 2012.
Les partenaires sociaux confirment leur volonté et leur attachement à assurer la pérennité de cette couverture des frais de santé. Ils souhaitent également maintenir sans interruption les prestations actuelles et un bon niveau de couverture des frais de santé aux salariés visés.

Article 1 : Rencontres paritaires
Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir, au cours du premier semestre 2015, une nouvelle négociation en vue de faire évoluer leur régime de couverture frais de santé, notamment dans le but de l'adapter aux dispositions légales et réglementaires à venir.

Article 2 : Durée du régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011
Considérant le délai nécessaire à la conclusion d'un nouvel accord relatif à la couverture des frais de santé.
Le régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011 est prorogé sous réserve des dispositions de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale en vigueur, jusqu'à la date d'effet d'un nouvel accord.

Article 3 : Date d'effet - Formalités
Le présent avenant prend effet immédiatement. Il se substitue et annule l'alinéa 1er de l'article 19 de l'avenant du 19 octobre 2011.
Le présent avenant sera déposé en application de l'article L.2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Grenoble, le 22 octobre 2014

UDIMEC	Organisation(s) Syndicale(s) Signataires
	CFDT
	CFE-CGC
	CFTC
	CGT
	FO

ANNEXE 6 quater - FRAIS DE SANTÉ

RÉGIME CONVENTIONNEL COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ INSTAURÉ PAR L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 À LA CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX DE L'ISÈRE ET DES HAUTES-ALPES

AVENANT N° 3

Entre les soussignés :

- L'Udimec, 19 rue des Berges à Grenoble.

- Et les Organisations Syndicales ci-après désignées.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit.

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'adopter différentes mesures induites par des modifications de l'environnement légal et réglementaire, sur les sujets suivants :

- Suppression à compter du 1er janvier 2016, de la condition d'ancienneté visée dans l'article 3.1 de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001.

- Modification à compter du 1er janvier 2016, de l'annexe 1 (points 1 à 3) de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001 afin de mettre en conformité les tableaux de garanties du régime et respecter les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable.

- Modification à compter du 1er janvier 2016 des modalités de calcul de la cotisation frais de santé visée au point 4 de l'annexe 1 de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001.

- Modification à compter du 1er janvier 2016 des conditions d'indexation visées dans l'article 15.2 de l'avenant du 19 octobre 2011 à la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1er octobre 2001.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.1 DE L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011

Le précédent texte de l'article 3.1 précité est remplacé par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1er janvier 2016 :

Article 3.1 – Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés mensuels, titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée bénéficient obligatoirement d'une couverture au moins égale à la couverture « de base » conventionnelle, sans condition d'ancienneté et sans considération notamment de l'âge, de l'état de santé ou de la situation de famille.

Toutefois, les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.2 de l'avenant précité (tel que modifié par l'avenant n°1 du 23 juillet 2014) peuvent être dispensés d'affiliation obligatoire s'ils le demandent.

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ANNEXE 1 (POINTS 1 à 3) DE L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011 - TABLEAU DES GARANTIES

Les points 1 à 3 de l'annexe 1 précitée sont remplacés par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1er janvier 2016 :

ANNEXE 1 : Tableaux des garanties et cotisations

1 – Tableau des garanties du régime de base conventionnel

REGIME DE BASE CONVENTIONNEL *garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale (et dans la limite des frais réellement engagés)*		
Postes	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	Conventionné	**Non Conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	20% de la Base de remboursement + 50% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM + 50% de la Base de remboursement sur les dépassements	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	100% TM + 30% de la Base de remboursement sur les	
Chambre particulière	60 euros par jour	
Forfait hospitalier engagé	100% des Frais réels par jour (dans la limite de la réglementation	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100% des Frais réels par jour (dans la limite de la réglementation en vigueur)	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	60 euros par jour	
Transport (remboursé par la SS)	35% de la Base de Remboursement	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	100% TM	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM + 35% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	100% TM + 15% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM + 50% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	100% TM + 30% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	100% TM	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	100% TM	
Auxiliaires médicaux	40% de la Base de Remboursement	
Analyses	40% de la Base de Remboursement	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	100% TM	
Dentaire		
Soins dentaires	30% de la Base de Remboursement	
Inlay, Onlay	30% de la Base de Remboursement + 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	30% de la Base de Remboursement + 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Inlay core et inlay à clavettes	30% de la Base de Remboursement + 200% de la Base de Remboursement sur les dépassements	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS **(A)**	260% de la Base de Remboursement	
Implants **(B)**	Crédit annuel de 300 euros par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	150% de la Base de Remboursement	
Orthodontie refusée par la SS	250% de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1000 euros par bénéficiaire	
Orthopédie & autres prothèses	Crédit annuel de 600 euros par bénéficiaire	
Optique		
Monture	115 euros	
Verres unifocaux simples	70 euros par verre	
Verres unifocaux complexes	100 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	90 euros par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	150 euros par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de 180 euros par paire, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de 180 euros par paire, par bénéficiaire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 euros par bénéficiaire	
Cure thermale (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	35% de la Base de Remboursement	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 euros	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	450 euros	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	100 % du ticket modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	100% des frais réels	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie **(i)**	25 euros par acte, limité à 4 actes par année civile.	
(i) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée		

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.
(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB : Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci- dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent **en complément des prestations versées par la Sécurité sociale.**

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203 240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70€
2280 660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	100€
2259 966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70€
2284 527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	70€
2129 76 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	100€
2288 519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	100€
2290 396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90€
2245 384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	90€
2227 038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	150€
2202 239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec /Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261 874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	70€
2243 540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70€
2273 854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	100€
2200 393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	70€
2283 953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	70€
2238 941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	100€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	100€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	90€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	90€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	150€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	150€

2 – Tableau des garanties : régime additionnel 1 (facultatif)

REGIME ADDITIONNEL 1 *garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale et du régime de base (et dans la limite des frais réellement engagés)*		
Postes	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	Conventionné	**Non Conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	**+50%** de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement	
Chambre particulière	Néant	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	Néant	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	Néant	
Transport (remboursé par la SS)	Néant	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	**+15%** de la Base de remboursement	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	**+35%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	Néant	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires	Néant	
Inlay, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	**+50%** de la Base de Remboursement	
Inlay core et inlay à clavettes	**+50%** de la Base de Remboursement	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS **(A)**	**+50%** de la Base de Remboursement	
Implants **(B)**	Crédit annuel de **+200 euros** par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
Orthodontie refusée par la SS	**+50%** de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de **+20 euros**	
Verres unifocaux simples	**+12 euros** par verre	
Verres unifocaux complexes	**+17 euros** par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	**+19 euros** par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	**+26 euros** par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de **+50 euros par paire**, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de **+50 euros par paire**, par bénéficiaire	
Kératotomie	Néant	
Cure thermale (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de **+50 euros**	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	**+50 euros**	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	Néant	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
Parodontologie	**Crédit annuel de 200 euros par bénéficiaire**	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie **(i)**	Néant	
(i) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée		

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB : Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci- dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent **en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et le régime de base.**

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203 240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	12€
2280 660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	12€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	17€
2259 966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	12€
2284 527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	12€
2212 976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	17€
2288 519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	17€
2290 396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	19€
2245 384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	19€
2227 038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	26€
2202 239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	26€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec /Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261 874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	12€
2243 540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	12€
2273 854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	17€
2200 393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	12€
2283 953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	12€
2238 941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	17€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	17€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	19€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	19€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	26€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	26€

3 – Tableau des garanties : régime additionnel 2 (facultatif)

REGIME ADDITIONNEL 2 *garanties exprimées en complément de la Sécurité sociale et du régime de base (et dans la limite des frais réellement engagés)*		
Postes	**NIVEAUX D'INDEMNISATION**	
	Conventionné	**Non Conventionné**
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	**+50%** de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+85%** de la Base de remboursement	
Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors du contrat d'accès aux soins	**+70%** de la Base de remboursement	
Chambre particulière	**+5 euros** par jour	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	Néant	
Frais d'accompagnement [enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif]	Néant	
Transport (remboursé par la SS)	Néant	
Actes médicaux		
Consultations / visites de généralistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+85%** de la Base de remboursement	
Consultations / visites de généralistes hors contrat d'accès aux soins	**+65%** de la Base de remboursement	
Consultation / visites de spécialistes dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+85%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Consultations / visites de spécialistes hors contrat d'accès aux soins	**+85%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) dans le cadre du contrat d'accès aux soins	**+85%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Actes Techniques Médicaux (effectués en externat) hors contrat d'accès aux soins	**+70%** de la Base de remboursement sur les dépassements	
Imagerie médicale dans le cadre du contrat d'accès aux soins	Néant	
Imagerie médicale hors contrat d'accès aux soins	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la SS	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires	Néant	
Inlay, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la SS	**+100%** de la Base de remboursement	
Inlay core et inlay à clavettes	**+100%** de la Base de remboursement	
Prothèses dentaires non remboursées par la SS **(A)**	**+150%** de la Base de remboursement	
Implants **(B)**	Crédit annuel de **+200 euros** par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la SS	Néant	
Orthodontie refusée par la SS	**+150%** de la Base de Remboursement	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie & autres prothèses	Néant	
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de **+35 euros**	
Verres unifocaux simples	**+24 euros** par verre	
Verres unifocaux complexes	**+34 euros** par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	**+37 euros** par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	**+53 euros** par verre	
Lentilles acceptées par la SS	Crédit annuel de **+100 euros par paire**, par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel de **+100 euros par paire**, par bénéficiaire	
Kératotomie	Néant	
Cure thermale (acceptée SS)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de **+100 euros**	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	**+100 euros**	
Prévention (en application du décret 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)		
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	Néant	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : Acte complémentaire		
Vaccin anti-grippe non remboursé par la SS (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
Parodontologie	**Crédit annuel de 200 euros par bénéficiaire**	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie **(i)**	**+80 euros par acte, limité à 4 actes par année civile.**	
(i) Intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée		

A6 quater

(A) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(B) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes.

NB : Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci- dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent **en complément des prestations versées par la Sécurité sociale et le régime de base.**

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Annexe au tableau des garanties

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203 240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	24€
2280 660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	24€
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	34€
2259 966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	24€
2284 527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	24€
2212 976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	34€
2288 519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	34€
2290 396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	37€
2245 384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	37€
2227 038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	53€
2202 239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	53€

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec /Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261 874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	24€
2243 540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	24€
2273 854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	34€
2200 393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	24€
2283 953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	24€
2238 941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	34€
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	34€
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	37€
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à +4	37€
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à +8	53€
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	53€

4 - Tableaux des cotisations (Annexe 1 – 1.4)

Depuis le 1er juin 2014, en conformité avec les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le financement du maintien de la portabilité en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage, est désormais inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité. La période maximale de maintien passe en outre de neuf à douze mois.

A compter du 1er janvier 2016, la cotisation minimale affectée à la couverture obligatoire des salariés est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale. Cette cotisation est égale à :

Salariés et ayants droits

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Salariés actifs	1,44%	0,18%	0,45%
Conjoint (facultatif)	1,74%	0,18%	0,45%
Enfant (facultatif)	0,81%	0,08%	0,17%

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droits d'un salarié décédé (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Anciens Salariés	1,85%	0,24%	0,58%
Conjoint (facultatif)	2,23%	0,24%	0,58%
Enfant (facultatif)	0,81%	0,08%	0,17%

Retraités et préretraités (Dispositif « Loi Evin »)

	Régime de base	Régime Additionnel 1	Régime Additionnel 2
Anciens Salariés	2,16%	0,28%	0,68%
Conjoint (facultatif)	2,61%	0,28%	0,68%
Enfant (facultatif)	0,81%	0,08%	0,17%

ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 15.2 DE L'AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011

Le précédent texte de l'article 15.2 précité est remplacé par les dispositions ci-après, applicables à compter du 1er janvier 2016 :

Article 15.2 – Indexation des cotisations

A compter du 1er janvier 2016, sous réserve de reconduction du régime et au 1er janvier de chaque année au-delà de cette date, les cotisations seront indexées par l'application d'un taux qui dépend :

- des résultats des régimes de base et optionnels,

- de la dérive projetée sur l'année N+1 des dépenses de santé du régime,

- de la hausse prévue du plafond de la Sécurité sociale au premier janvier de l'année suivante qui vient réduire l'impact de l'indexation nécessaire pour équilibrer le régime,

- des éventuelles modifications réglementaires et/ou législatives.

ARTICLE 4 – Date d'effet – Formalités

Les dispositions des articles 1, 2 et 3 du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2016.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Grenoble, le 11 décembre 2015

Organisation Employeur :	**Organisations syndicales des salariés :**
UDIMEC	CFDT
	CFE-CGC
	CFTC
	CGT
	FO

ANNEXE 7

AVENANT DU 21 JUIN 2010 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970 SUR LA MENSUALISATION

Accord National (dispositions impératives portant sur : période d'essai, indemnité de licenciement, rupture conventionnelle, départ et mise à la retraite) :
Avenant du 21 juin 2010 à l'Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 1

Après l'article 4 *(Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective)*, il est créé un article 4 bis ainsi rédigé :

« Article 4 bis - Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

Article 2

Après le nouvel article 4 bis *(Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire)*, il est créé un article 4 ter ainsi rédigé :

« Article 4 ter - Période d'essai

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

- *trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;*

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

6° Portée de l'article 4 ter

Le présent article 4 ter ne s'applique qu'à défaut de clause valable, conclue entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relative à la période d'essai, figurant dans la convention collective de branche de la métallurgie applicable aux mensuels de l'établissement.
Sans préjudice de l'alinéa précédent, les dispositions du présent article 4 ter ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail ».

Article 3

L'article 10 (Indemnité de licenciement) est rédigé comme suit :

« Article 10 - Indemnité de licenciement

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

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

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

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

législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article 10 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs ».

Article 4

Après l'article 10 (Indemnité de licenciement), il est créé un article 10 bis ainsi rédigé :

« Article 10 bis - Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 10. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

Les dispositions du présent article 10 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs ».

Article 5

L'article 11 (Indemnité de départ à la retraite) est rédigé comme suit :

« Article 11 – Départ volontaire à la retraite

1° Définition
Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.
Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

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

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :
- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° Portée de l'article 11

Les dispositions du présent article 11 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du Travail ».

Article 6

Après l'article 11 *(Départ volontaire à la retraite)*, tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 11 bis ainsi rédigé :

« Article 11 bis – Mise à la retraite

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :
- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° Portée de l'article 11 bis

Les dispositions du présent article 11 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.
.
En outre, lors d'une prochaine réunion paritaire, les organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie devront intégrer, en l'état, les dispositions du présent article 11 bis dans lesdites conventions collectives, afin d'en assurer la bonne application, au regard, notamment, des articles L. 1237-5 à L. 1237-8 du code du Travail ».

Article 7

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du Travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 8

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

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie C.F.D.T.

- la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires

- la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.