### Métallurgie : Belfort / Montbéliard

15 juillet 2014

Date du dernier texte enregistré : 22 mai 2014

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

#### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues. Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
- sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.

### Métallurgie (industries) Belfort / Montbéliard

#### **IDCC 2755**

### Convention collective du 25 juillet 2008

(Étendue par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable le lendemain du jour du dépôt)

#### Signataires:

Organisation(s) patronale(s): UIMM Belfort/Montbéliard.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ; CFTC ;

FO.

CFE CGC SMFC. (adhésion par lettre du 22 mai 2014).

#### Préambule

La présente convention est conclue le 25 juillet 2008 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective non étendue des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du Territoire de Belfort et des régions limitrophes conclue le 28 mars 1955.

L'extension de la nouvelle convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, seront informées par les parties signataires de son extension dès publication de l'arrêté d'extension.

### Dispositions générales

### Article 1 Champ d'application

#### 1.1 - Entreprises visées

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, et des Métiers de la Métallurgie du Territoire de Belfort et de l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons de Maîche et du Russey.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises dont l'activité est comprise dans l'accord national du  $\underline{16}$  janvier  $\underline{1979}$  modifié par avenants du  $\underline{13}$  septembre  $\underline{1983}$  et du  $\underline{2}$  juillet  $\underline{1992}$ , définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe  $\underline{I}$ .

#### 1.2 - Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements visés à l'alinéa ci-dessus même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la métallurgie.

# Article 2 Dispositions antérieures

L'application, de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

## Article 3 Droit syndical et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles  $\underline{L}$ .  $\underline{2111-1}$  et suivants (anciens articles du titre  $1^{er}$  du livre IV du code du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail :

- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié, son éventuel handicap physique, sa nationalité, ses origines ethniques ou sociales, ses moeurs ainsi que son appartenance à l'un ou l'autre sexe, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de qualification et de classification, d'avancement, de mutation, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline et de licenciement.
- Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses de leurs collègues de travail, leur éventuel handicap physique, leur nationalité, leurs origines ethniques ou sociales, leurs moeurs ainsi que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.
- Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et interviendront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect.

Si l'une des parties conteste le motif d'une sanction envisagée ou prise à l'encontre d'un salarié, comme constituant une violation du droit syndical ou de la liberté d'opinion ci-dessus rappelés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

### Article 4 Autorisations d'absences

#### 4-1 - Absence pour congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations.

Ces salariés sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à ces réunions afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences.

### 4-2 - Absence pour détention de mandat

Par ailleurs des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désignés pour participer comme membres aux réunions des organismes officiels, mixtes ou paritaires interprofessionnels sur présentation de leur convocation ainsi que pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour ces différentes absences, les demandes d'autorisation devront être déposées dans le délai d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires particulières, ces absences ne seront pas rémunérées et seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

#### Commissions paritaires de la métallurgie

Les commissions paritaires de branche décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la métallurgie seront composées chacune de deux délégations :

- la délégation salariale sera constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative **au niveau national**(*Termes exclus de l'extension par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai*);
- la délégation patronale sera constituée d'un nombre de représentants équivalent à celle de la délégation salariale.

Le temps passé en commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sera assimilé à du temps de travail effectif et sera indemnisé comme tel.

Une convocation sera adressée à chaque participant dans un délai suffisant.

Afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences, les salariés sont tenus d'informer leur employeur une semaine à l'avance de leur participation à ces commissions.

### Article 6 Panneaux d'affichage

Les communications syndicales sont affichées librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans les endroits, de préférence, proches de ceux de la direction, ou suivant des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations syndicales d'ordre professionnel.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être de nature à apporter une perturbation illicite dans la marche de l'entreprise.

Les textes seront simultanément communiqués à l'employeur, lequel ne dispose d'aucun droit de contrôle préalable.

# Article 7 Affichage au moyen des NTIC

**7.1** - Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Par ailleurs, les adresses des messageries électroniques des salariés ne sauraient être utilisées à d'autres fins que celles prévues par l'accord d'entreprise.

- **7.2** En l'absence d'accord d'entreprise, l'envoi de tracts ou de publications de nature syndicale est autorisé exclusivement sur les adresses électroniques professionnelles des représentants et élus du personnel.
- **7.3** Les procès-verbaux de CE et de CHSCT, une fois approuvés, ainsi que les accords d'entreprise négociés, pourront être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

# Article 8 Représentants du personnel

Le statut, la mission des représentants du personnel et leur indemnisation sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

L'exercice de la fonction de représentant ne peut être une entrave à son évolution de carrière et à l'amélioration de sa rémunération.

Chaque représentant continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps

passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas compté dans les heures de délégation et sera considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne peuvent en aucun cas être licenciés pour l'exercice normal de leurs fonctions de représentants. Tout licenciement reconnu judiciairement motivé par cette seule cause entraînera de plein droit la réintégration.

### Article 9 Délégués du personnel

Conformément aux articles <u>L. 2313-1</u> et suivants du code du travail (anciens articles <u>L 422-1</u> et suivants du code du travail), les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Dans les établissements comprenant 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des salariés le demande. Il sera alloué dans ce cas 5 heures par mois au délégué titulaire pour l'exercice de sa mission

#### Article 10 Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales et culturelles gérées ou contrôlées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois en vigueur, article <u>L. 2321-1</u> du code du travail (anciens articles L 431-1 et suivants du code du travail).

Par accord d'entreprise, il pourra être constitué un comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses modalités de fonctionnement seront définies par le dit accord en conformité avec celles prévues par la loi pour les entreprises de plus de 50 salariés.

### Article 11 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment pour leur mise en place, leur fonctionnement et leurs attributions, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles <u>L. 4611-1</u> et suivants du code du travail, anciens articles L 236-1 et suivants du code du travail)

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

#### Article 12 Élections professionnelles

### 12.1 - Préparation des élections professionnelles

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve d'un accord d'entreprise, le protocole d'accord préélectoral pourra prévoir des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique, le télé-vote ou le data-vote.

Le protocole d'accord préélectoral devra notamment organiser le vote par correspondance.

#### 12.2 - Bureau de vote

Sauf dispositions particulières prévues par le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé de deux électeurs : le plus jeune et le plus âgé ayant accepté préalablement.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel, pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations électorales ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

#### Article 13 Égalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauchage ; de plus ils s'engagent à mettre en oeuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions législatives, 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 seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés en matière de rémunération et de classification. Chacun bénéficie des mêmes conditions de promotion.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauchage d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

### Article 14 Équilibre entre vie professionnelle et personnelle

Les parties signataires invitent les entreprises à développer les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, la recherche d'horaires adaptés et le travail à domicile.

#### Article 15 Évolution de carrière

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser l'évolution de carrière dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel de préférence et dans toute la mesure du possible, au personnel de l'entreprise ayant fait acte de candidature pour un poste supérieur.

Avant sa promotion définitive, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera déterminée par accord des parties. Dans le cas où la période probatoire ne serait pas satisfaisante, la réintégration du salarié se fera en priorité sur son ancien emploi ou dans un poste identique ou similaire. Par similaire, les parties entendent des niveaux identiques de rémunération, classification et qualification.

Les employeurs mettront également tout en oevre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.

Les mesures tendant à assurer cette égalité professionnelle porteront notamment sur l'accès à la formation professionnelle, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Les femmes se voient attribuer, des conditions équivalentes à celles des hommes en matières de classification, de rémunération, de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

#### Article 16

#### Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti homme ou femme, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération, elle est assimilée à un période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé principal.

Concernant les salariés exerçant une activité dans la réserve opérationnelle ou ayant souscrit un engagement à servir dans cette réserve, leurs absences sont réglées conformément aux dispositions des articles <u>L. 3142-65</u> et suivants du code du travail (ancien article L 122-24-5 du code du travail).

### Article 17 Emploi des jeunes de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Les jeunes de moins de 18 ans percevront une rémunération équivalente aux autres salariés de l'entreprise employés sur un poste similaire et dans des conditions de travail identiques.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans liés par un contrat d'apprentissage sont régis par des règles propres conformément aux articles <u>L. 6211-1</u> et suivants du code du travail (anciens articles L 115-1 et suivants) et <u>R. 6222-2</u> et suivants du code du travail (anciens articles R 116-1 et suivants du code du travail) et aux dispositions de l'accord

national du 15 mars 2001 modifié par l'accord national du 25 février 2003 relatif aux contrats ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

# Article 18 Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en oeuvre d'actions de formation professionnelle adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou de la vie et justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche et un motif de licenciement

#### Article 19 (d'origine) Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des déléqués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé pendant la fermeture de l'établissement (en raison, par exemple d'une ancienneté trop faible) peuvent prétendre individuellement aux allocations de chômage partiel déduction faite des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils ont pu bénéficier pendant la période de référence (article <u>R. 5122-10</u>, ancien article <u>R 351-52</u> du code du travail).

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus l'indemnité compensatrice correspondant à son congé serait alors versée ou(Termes exclus de l'extension par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai) la prise des congés acquis reportée.

#### Article 19 (nouveau)

Période des congés

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) :

(1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

**UIMM Belfort-Montbéliard.** 

```
Syndicat(s) de salariés :
CFDT;
CGT-FO;
CFTC.
1
```

La période des congés s'étend au moins du 1 er mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus la prise des congés acquis sera reportée.

#### Article 20 Durée des congés

La durée du congé est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il pourra être dérogé individuellement à l'interdiction d'une durée de congés pris en une seule fois excédant 24 jours ouvrables pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières. (Article L. 3141-17 du code du travail, ancien article L 223-8)

Le fractionnement du congé principal est régi par les règles législatives en vigueur.

#### Article 21 Indemnisation du congé

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période 7 de référence, sans toutefois que cette indemnité soit inférieure au salaire qu'aurait gagné l'intéressé s'il avait travaillé

pendant la durée de son congé.

Dans le cas d'absences résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui sont dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, cette période d'un an sera considérée comme ayant donné lieu à rémunération sur la base du salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé suivant l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant son absence.

### Article 22 Participation, intéressement, PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et règlementaires en vigueur (articles <u>L. 3311-1</u> et suivants du code du travail, anciens art L 441-1 et suivants du code du travail).

#### **Article 23**

### Durée du travail - Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur pour les industries de la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur 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 aux dispositions législatives ; ces majorations portent sur le salaire effectif.

# Article 24 Travail à temps partiel

Le statut des salariés à temps partiel est régi par l'accord national du 7 mai 1996 modifié.

Le travail à temps partiel est un travail d'une durée inférieure à la durée légale ou à la durée du travail de référence de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé pour le cas où celle-ci est inférieure à la durée légale. Cette durée est appréciée sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'emploi pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément à l'article <u>L. 3123-11</u> du code du travail (ancien article <u>L. 212-4-5</u> du code du travail), les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein, sous réserve des modalités d'adaptation spécifiques compte tenu notamment du volume de leur horaire de travail.

Les modifications du contrat de travail liées à la durée du travail ne peuvent être imposées, mais doivent faire l'objet d'un accord des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail.

#### Article 25 Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

À défaut d'accord d'entreprise relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, l'employeur, sur les recommandations du médecin du travail et après consultation du CHSCT, prendra toutes dispositions d'aménagement des conditions de travail (notamment déplacements, aménagements de poste ...) permettant de préserver la santé des femmes enceintes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article <u>L. 1225-4</u> du code du travail (ancien article <u>L</u> 122-25-2 du Code du Travail), et, dans les conditions précisées par cet article, la suspension du travail par la femme enceinte pendant son congé de maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Les mères allaitant leur enfant disposeront d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, dans les conditions prévues aux articles <u>L. 1225-30</u> (anciens articles <u>L 224-2</u>) et <u>R. 1225-5</u> du code du travail (ancien article R 224-1 du Code du Travail).

Les femmes en état de grossesse résiliant leur contrat de travail seront à leur demande dispensées d'observer le délai de préavis.

En cas de changement de poste conformément aux dispositions des articles <u>L. 1225-7</u> et <u>L. 1225-9</u> et <u>L. 1225-10</u> (anciens articles L 122-25-1 et L 122-25-1 du code du travail), l'intéressé bénéficiera dans son nouveau poste de la garantie de sa rémunération mensuelle effective.

Le temps passé aux visites prénatales sera payé comme temps de travail dans la limite de trois heures par consultation.

#### Article 26 Hygiène et sécurité

L'obligation de sécurité est une obligation commune de résultat.

#### 26.1 - Engagements de l'employeur

Les employeurs s'engagent, en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle. Ils sont tenus envers les salariés d'une obligation générale de sécurité. Les chefs d'établissement doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'établissement, y compris ceux des entreprises extérieures.

L'entretien des dispositifs et moyens d'hygiène et de sécurité spécifiques imposés par l'employeur sera assuré par l'entreprise (notamment vêtements de travail et EPI).

#### 26.2 - Engagements des salariés

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise et en particulier à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention collectifs ou individuels mis à leur disposition. Ils s'engagent par leur comportement à ne pas mettre en danger leur intégrité physique et mentale et celle des autres salariés de l'entreprise.

#### 26.3 - Prime d'insalubrité

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assainir les postes de travail présentant un caractère d'insalubrité, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes d'insalubrité ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité ; ainsi, les entreprises appliquant toujours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les dispositions de l'accord du 24 juin 1946 relatif à la prime d'insalubrité, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en oeuvre.

En tout état de cause, l'application de la présente convention ne peut avoir pour effet la suppression d'usages plus favorables existants dans l'entreprise.

### Article 27 Hygiène alimentaire

Les employeurs seront tenus de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant l'alimentation sur les lieux de travail.

Les signataires s'emploieront à développer la restauration d'entreprises et le chèque déjeuner.

#### **Article 28**

#### Services médicaux et sociaux au travail

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux et sociaux du travail, notamment la désignation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient notamment en ce qui concerne les visites d'embauche, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise et la surveillance en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité, des conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail ; il est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production. Il a libre accès aux lieux de travail et exerce une action sur le milieu de travail pour toutes les questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux prévus par la législation. Le temps nécessité par ces visites et examens, y compris les examens complémentaires, sera, pris prioritairement sur les heures de travail des salariés. Pour les salariés travaillant de nuit ou en horaire de fin de semaine, la visite médicale sera planifiée en tenant compte des spécificités de ces horaires. La visite médicale ne pourra donner lieu à retenue de salaire, et sera rémunérée comme temps de travail normal lorsque celle-ci se déroule en dehors de l'horaire de travail du salarié.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, sauf lorsqu'ils sont à l'initiative du salarié, sont pris en charge par l'entreprise. (article  $\underline{R}$ .  $\underline{4624-28}$  ancien article  $\underline{R}$   $\underline{241-53}$  du code du travail).

## Article 29 Formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de la formation dans le développement de l'emploi, par l'évolution professionnelle des salariés, l'adaptation de leurs compétences avec celles nécessaires dans l'entreprise et le développement de leur employabilité sur le marché de l'emploi.

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'accord national du 20 juillet 2004.

En vue de favoriser la promotion telle qu'elle est envisagée à l'article <u>15</u>, l'employabilité et le développement des compétences de leurs salariés, les employeurs faciliteront l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel de ces derniers.

Les parties signataires reconnaissent le rôle de la Commission Paritaire Territoriale pour l'Emploi (CPTE) dans le domaine de la formation professionnelle.

Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) seront développés et suivis par les organisations syndicales signataires de l'accord national les concernant.

# Article 30 Apprentissage

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'accès à l'emploi des jeunes et à l'acquisition de compétences par la formation en apprentissage.

Les apprentis seront soumis aux dispositions générales et réglementaires, régissant l'apprentissage (articles L. 6211 et suivants, anciens articles L 115 et suivants et articles <u>D. 6222-27</u> et <u>D. 6222-27</u>, ancien article D 117-1 et suivants du code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Ils bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les autres salariés de l'entreprise sous réserve du respect des dispositions particulières applicables à l'apprentissage.

Le temps passé en apprentissage dans une entreprise est comptabilisé pour le calcul de l'ancienneté dans cette entreprise.

# Article 31 (d'origine) Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

#### 31.1 - Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives pour une durée de quatre ans à compter de la signature de la présente convention collective. En cas de départ d'un membre titulaire ou suppléant de la Commission, l'organisation concernée effectuera une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations - de salariés ou d'employeurs - signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations dispose d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenus, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. À ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

# Article 31 (nouveau) Commission paritaire d'interprétation (mod. par →)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1)

(1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

**UIMM Belfort-Montbéliard.** 

Syndicat(s) de salariés :

CFDT;

CGT-FO;

CFTC.

1

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

#### 31.1 - Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

11

Les représentants des organisations - de salariés ou d'employeurs - signataires de la

présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chaque membre de la commission paritaire d'interprétation bénéficie d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

#### 31.2 - Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. Á ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

# Article 32 (d'origine) Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

À cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siègera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

### 32.1 - Composition de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs. Ces représentants seront choisis par chaque organisation sur une liste établie par elle pour un an.

#### 32.2 - Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

```
Article 32 (nouveau)
Conciliation
(mod. par →)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) :
(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFCT.
```

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

Á cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siégera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

#### 32.1 - Composition de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs.

Ces représentants seront choisis par chaque organisation. Chaque membre de la commission paritaire de conciliation bénéficie d'une voix délibérative.

#### 32.2 - Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

#### 32.3 - Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

### Article 33 Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

À compter de son entrée en vigueur, les parties contractantes s'engagent à se réunir tous les cinq ans fin d'envisager l'opportunité de renégocier la convention collective.

Chacune des parties contractantes à la faculté de dénoncer la convention avec un préavis de 3 mois.

## Article 34 Révision de la convention collective

Chaque organisation signataire a la faculté de demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit, et, en conséquence, feront connaître aux organisations signataires les modifications qu'elles désirent y voir apporter.

Les pourparlers sur les demandes ainsi présentées s'engageront dans le plus court délai.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Chaque organisation signataire ne peut formuler plus d'une demande de révision sur une période de 12 mois consécutifs.

# Article 35 Date d'application

La présente convention entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt qui en sera fait auprès du service compétent.

### Article 36 Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article <u>L. 2261-1</u> du code du travail (ancien article <u>L 132-10</u> du code du travail), la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail du Territoire de Belfort et d'une remise au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Belfort. Elles seront communiquées pour information à la direction départementale du travail du Doubs et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

#### Avenant «mensuels»

# **Article 37** Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial des présentes dispositions particulières.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique «mensuels» à défaut de précisions contraires.

Les apprentis sont soumis aux dispositions du présent avenant, sauf pour les dispositions générales et réglementaires relevant des articles L. 6211 du code du travail (anciens articles L 115 et suivant et articles <u>D. 6222-26</u> et <u>D. 6222-27</u> anciens articles D 117-1 et suivants du code du travail), ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi ;

#### Sont exclus:

- les cadres régis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- les VRP bénéficiant du statut légal prévu aux articles L. 7311 et suivants du code du travail (anciens articles L 751-1 et suivants du code du travail) et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 ;
- les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les articles <u>L. 7411-1</u> et suivants du code du travail (anciens articles <u>L 721-1</u> et suivants du code du travail).

#### Article 38 Ancienneté

#### 38.1 - Contrat de travail en cours

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

#### 38.2 - Contrats de travail antérieurs

Sauf interruption d'une durée supérieure à 2 ans consécutifs, l'ancienneté acquise à l'issue du contrat précèdent l'embauche sera reprise.

#### 38.3 - Contrats de travail temporaires

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la durée totale des contrats de travail temporaire réalisés dans l'entreprise au cours des 6 mois précédents l'embauche.

#### Article 39 (d'origine) Période d'essai

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai initiale ne peut être supérieure à :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux IV, V;

Pour les salariés classés aux niveaux IV et V, la période d'essai initiale est renouvelable une fois pour une durée égale sous réserve d'un accord préalable écrit entre les parties.

Ces durées s'expriment en mois calendaires.

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

Article 39 (nouveau)

Période d'essai

(mod. par 🔸

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1)

(1) Signataires:

#### **UIMM Belfort-Montbéliard.**

```
Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.
```

#### 39.1 - 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.

#### 39.2 - 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.

#### 39.3 - 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 la classification ;
- 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 <u>L. 1243-11</u>, 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.

16

En application de l'article <u>L. 1251-38</u>, 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 <u>L. 1251-39</u>, 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 <u>L. 1221-24</u> 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.

#### 39.4 - 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 <u>L. 1221-24</u> 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.

#### 39.5 - Cessation de la période d'essai

En application de l'article <u>L. 1221-25</u> 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.

### Article 40 Rémunération

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

La rémunération est adaptée à l'horaire contractuel du salarié (Temps partiel, forfaits, VSD, etc.).

Tout dépassement d'horaire donne lieu au payement des majorations afférentes à ces heures, calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

#### Article 41

#### Rémunérations minimales annuelles effectives

Les rémunérations minimales annuelles brutes effectives applicables à chacun des échelons ou coefficients de la classification en vigueur, sont fixées par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces rémunérations minimales annuelles brutes effectives sont celles au-dessous desquelles aucun salarié, pour une classification donnée, ne peut être rémunéré.

Ces montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération annuelle effective tient compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, conformément à l'assiette de calcul du SMIC.

#### Article 42 (d'origine) Indemnités de panier

Les salariés effectuant leur journée en travail posté ou continu bénéficient d'une indemnité de panier pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

Le montant minimum des indemnités de panier de jour et de nuit sont fixées par avenant à la présente convention collective.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

#### Article 42 (nouveau)

Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite «indemnité de panier»

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) : (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s):

**UIMM Belfort-Montbéliard.** 

Syndicat(s) de salariés :

CFDT;

CGT-FO;

CFTC.

1

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail posté ou continu, il lui est versé une indemnité destinée à 19 compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette

situation. Cette indemnité est due pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Les montants minima de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. À ce titre, et dans les limites fixées par la Sécurité Sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.)

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de cette indemnité.

#### Article 43

#### Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit

Sont considérées comme heures exceptionnelles du dimanche, de jour férié, de nuit, celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

Les heures de travail des dimanches et des jours fériés légaux sont définies de 0 h à 24 h desdits jours.

Les heures travaillées dans ces conditions, lorsqu'elles sont justifiées par les dérogations légales, donnent lieu aux majorations minimales suivantes :

- 43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là :
- 25 % s'il s'agit d'heures supplémentaires déjà majorées de 50 %
- 40 % dans les autres cas

**43.2** - La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit : 20 %.

Ces majorations seront en outre accordées aux salariés qui, après avoir fait leur journée normale, prolongeront leur travail au-delà de 21 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 21 heures.

Ces mêmes salariés percevront l'indemnité de panier de nuit, à l'exclusion ou en remplacement de toute autre indemnité de panier, prévue à l'article 42, s'ils prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Ces majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit sont indépendantes des majorations au titre des heures supplémentaires et porteront comme celles-ci sur le salaire effectif.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

## Article 44 Travail en équipes continues

Dans les entreprises organisées selon un cycle de travail en continu, c'est-à-dire 24h sur 24 et 7 jours sur 7, le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une majoration de 20 % accordée pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 heures ;

Cette majoration ne peut se cumuler avec les avantages particuliers accordés aux travailleurs de nuit (dans le cadre de l'accord national spécifique à la métallurgie ou par l'effet de la loi) et aux équipes de suppléance.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

#### Article 45 Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera allouée à tout salarié rappelé pour les besoins de l'entretien ou des travaux urgents, en dehors de son horaire de travail.

Cette indemnité sera égale à :

- 1 Dans le cas où le salarié n'a pas encore quitté l'établissement : une demi heure de son salaire mensuel de base.
- 2 Dans le cas où le salarié a quitté l'établissement :
- une heure et demie de son salaire mensuel de base ;
- deux heures de ce même salaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures) ;
- trois heures de ce même salaire, si le rappel a lieu le dimanche ou un jour férié.

L'indemnité de rappel se cumule avec la rémunération du temps travaillé et, le cas échéant, avec les majorations prévues à l'article  $\underline{43}$ .

Cette indemnité spécifique ne peut pas se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application des articles <u>L. 3121-5</u> et suivants du code du travail (ancien article L 212-4 bis du code du travail).

# Article 46 (d'origine) Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

```
3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 4 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 7 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 8 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 11 % après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 13 % après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 14 % après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise; 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
```

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

21

#### Article 46 (nouveau) Prime d'ancienneté

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) : (1) Signataires: Organisation(s) patronale(s): **UIMM Belfort-Montbéliard.** Syndicat(s) de salariés : CFDT; CGT-FO; CFTC.

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

```
3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
4 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
7 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
8 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
11 % après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
13 % après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
14 % après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
```

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail. Il supporte de ce fait, notamment, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauché. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

1

#### 47.1 - Congés électoraux

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, des congés non rémunérés de durée déterminée, seront accordés aux salariés qui feront acte de candidature aux élections à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement Européen, au conseil municipal dans les communes de plus de 3500 habitants, au conseil régional, et au conseil général. (Article <u>L. 3142-56</u> du code du travail, ancien article <u>L 122-24-1</u> du code du travail)

#### 47.2 - Congés pour convenance familiale

- un congé non rémunéré de 3 jours pour soigner un enfant malade ou accidenté à la charge du salarié ou 5 jours pour l'enfant âgé de moins d'un an ou si le salarié assume **seul**(*Terme exclu de l'extension par arr. 17 mai 2010, JO* **27 mai**) la charge de 3 enfants sur présentation d'un certificat médical.
- de même tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions de l'article <u>L. 1225-62</u> du code du travail (ancien article <u>L 122-28-9</u> du code du travail).

#### 47.3 - Congés de solidarité internationale

Conformément à l'article <u>L. 3142-32</u> du code du travail (ancien article <u>L</u> 225-9 du code du travail), tout salarié a droit à un congé non rémunéré de 6 mois au maximum pour participer à une mission pour le compte d'une association à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

En dehors des cas ci-dessus énumérés, des congés sans solde de durée déterminée (par exemple : congés de solidarité nationale, sécurité civile, pompiers volontaires,...) peuvent également être accordés après entente avec la direction.

À l'issue de ces différents congés, leurs bénéficiaires sont assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

#### Article 48 (d'origine) Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- à un congé supplémentaire de deux jours par rappel ;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

#### 

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) : (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- à un congé supplémentaire de deux jours ouvrés par rappel;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

# Article 49 Congés d'ancienneté

À la durée du congé principal, il sera ajouté un congé d'ancienneté d'un jour après 10 ans d'ancienneté, deux jours après 15 ans, trois jours après 20 ans, et quatre jours après 30 ans.

L'ancienneté est appréciée au 1<sup>er</sup> juin de chaque année civile.

# Article 50 (d'origine) Congés pour évènements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification :

- À un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;
- À des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les évènements familiaux suivants :
- décès du conjoint
- décès du partenaire lié par un PACS ou du concubin administrativement déclaré
- décès d'un enfant
- naissance ou adoption
- À des congés exceptionnels d'une durée de deux jours pour les évènements familiaux suivants :
- décès du père, de la mère,
- décès des frères, soeurs, petits-enfants,
- À des congés exceptionnels d'une durée d'une journée pour les évènements familiaux suivants :
- mariage d'un enfant
- décès des grands-parents
- décès des beaux-parents,

Ces durées sont augmentées d'une journée si l'événement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle fille.

Ces congés devront être pris au cours d'une période maximale de 15 jours avant ou après l'événement.

#### Article 50 (nouveau)

Congés pour événements familiaux

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) : (1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s):

**UIMM Belfort-Montbéliard.** 

Syndicat(s) de salariés :

CFDT;

CGT-FO;

CFTC.

1

Les salariés auront droit, sur justification :

- À un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;

- À des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les événements familiaux suivants :
- décès du conjoint
- décès du partenaire lié par un PACS ou du concubin administrativement déclaré
- décès d'un enfant
- naissance ou adoption
- À des congés exceptionnels d'une durée de deux jours pour les événements familiaux suivants :
- décès du père, de la mère,
- décès des frères, soeurs, petits-enfants,
- À des congés exceptionnels d'une durée d'une journée pour les événements familiaux suivants :
- mariage d'un enfant
- décès des grands-parents
- décès des beaux-parents.

Ces durées sont augmentées d'une journée si l'événement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et belle-fille.

Par «beaux-parents», on entend parents du conjoint marié.

Ces congés devront être pris au cours d'une période maximale de 15 jours avant ou après l'événement.

#### Article 51 Déplacements

Les conditions de déplacement sont régies par les dispositions de l'accord national 26 février 1976 .

### Article 52 (d'origine) Maladie

- Justification de l'arrêt du travail par suite de maladie

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- D'avoir informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;
- De faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;
- D'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- D'être soigné dans l'un des pays membres de l'Union Européenne.

#### - Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

jusqu'à 5 ans d'ancienneté	2 mois à plein traitement 2 mois à demi-traitement
de 5 à 10 ans d'ancienneté	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement
de 10 à 15 ans d'ancienneté	4 mois à plein traitement 4 mois à demi-traitement

de 15 à 20 ans d'ancienneté	5 mois à plein traitement 5 mois à demi-traitement
de 20 à 30 ans d'ancienneté	6 mois à plein traitement 6 mois à demi-traitement
Au-delà de 30 ans d'ancienneté	6 mois à plein traitement 4 mois à 75 % 2 mois à demi-traitement

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles <u>L. 3171-1</u> et <u>L. 3171-2</u> du code du travail, ancien art <u>L 620-2</u> du code du travail), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application 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, interviendra aux dates habituelles de la paye. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Article 52 (nouveau)

Maladie

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) :

```
Organisation(s) patronale(s):

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés:

CFDT;

CGT-FO;

CFTC.
```

Justification de l'arrêt du travail par suite de maladie

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- D'avoir informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;
- De faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;
- D'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- D'être soigné dans l'un des pays membres de l'Union Européenne.

#### Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes

```
- Ancienneté inférieure à 5 ans
```

2 mois à plein traitement

2 mois à demi-traitement

- Ancienneté d'au moins 5 et de moins de 10 ans d'ancienneté

3 mois à plein traitement

3 mois à demi-traitement

- Ancienneté d'au moins 10 et de moins de 15 ans d'ancienneté

4 mois à plein traitement

4 mois à demi-traitement

- Ancienneté d'au moins 15 et de moins de 20 ans d'ancienneté

5 mois à plein traitement

5 mois à demi-traitement

- Ancienneté d'au moins 20 et de moins de 30 ans d'ancienneté

6 mois à plein traitement

6 mois à demi-traitement

- A partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà

6 mois à plein traitement

4 mois à 75 %

2 mois à demi-traitement.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature,

applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles L. 3171-1 et L. 3171-2 du code du travail,), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application 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, interviendra aux dates habituelles de la paye. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

# Article 53 (d'origine) Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité  $3^{\text{ème}}$  catégorie reconnue par la Sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1 er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

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

#### Article 53 (nouveau)

Régime de prévoyance complémentaire

(mod. par ♦)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) :

(1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

**UIMM Belfort-Montbéliard.** 

Syndicat(s) de salariés :

CFDT;

CGT-FO;

CFTC.

1

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté à été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail à pris fin en cours d'année.

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

#### Article 54 Préavis

La durée du préavis réciproque (démission ou licenciement), après la période d'essai, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est de :

- Pour le mensuel d'une ancienneté comprise jusqu'à 2 ans : 1 mois de préavis ;
- Pour le mensuel comptant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- Pour le mensuel classé à un coefficient supérieur ou égal à 305 : 3 mois de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas ce préavis s'expose à devoir à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les périodes de préavis peuvent être réduites d'un commun accord.

Pendant la période de préavis, et en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois de préavis. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé pourra en accord avec l'employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. L'intéressé ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a signé un contrat de travail.

#### Article 55 (d'origine) Indemnité de licenciement (mod. par →)

Avenant 7 juillet 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à partir du jour qui suivra son dépôt

Les mensuels licenciés, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, ou force majeure percevront une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté.

(Avenant 7 juill. 2009, étendu) «Le taux et les conditions d'attribution de celle-ci sont les suivants :

- pour une ancienneté comprise entre 1 an et 10 ans : 1/5 de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté ;
- pour les intéressés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5 ème de mois) 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.»

(Avenant 7 juill. 2009, étendu) «Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, pour le cas où l'entreprise ait repris l'ancienneté acquise dans le cadre de ce contrat, l'indemnité de licenciement sera calculée sur l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée de l'ancienneté sur laquelle avait été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.»

En cas de licenciement collectif, l'employeur, qui pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum, devra appliquer les dispositions des articles <u>L. 1234-9</u> du code du travail (ancien article L 122-9) et <u>R. 1234-1</u> et suivants (ancien article R 122-2 du code du travail).

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle la plus favorable de la rémunération des douze derniers mois ou trois derniers mois de travail de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra 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, etc.).

# Article 55 (nouveau) Indemnité de licenciement

(mod. par 🗼)

Avenant, 4 avr. 2014, non étendu applicable à compter de la date d'entrée en vigueur de son arrêté d'extension [ (note 1) :

(1) Signataires:

#### Organisation(s) patronale(s):

#### **UIMM Belfort-Montbéliard.**

```
Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.
```

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.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixées 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
• 20 alis < 21 alis	3,7 mois	• 47 dils < 40 dils	14,7 111015
• 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 moi

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.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions 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 38, 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 38, 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 <u>L. 1243-11</u>, 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 <u>L. 1244-2</u>, 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 <u>L. 1251-38</u>, 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 <u>L. 1251-39</u>, 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.

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.

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.

# Article 56 Départ volontaire à la retraite (mod. par →)

Avenant, 1er avr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 20 avr. 2011

#### 1o - 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.

#### 2o - 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.

#### 3o - 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 <u>38</u>, 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 <u>L. 1243-11</u>, 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 <u>L. 1244-2</u>, 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 <u>L. 1251-38</u>, 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 <u>L. 1251-39</u>, 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.

Article 56 bis Mise à la retraite (mod. par →)

Avenant, 1<sup>er</sup> avr. 2011, étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct., applicable à compter du 20 avr. 2011

#### 1o - 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 <u>L. 1237-5</u> du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2o - 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.

#### 30 - 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 <u>L. 1237-7</u> 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 <u>L. 1234-9</u>, <u>L. 1234-11</u>, <u>R. 1234-1</u> et <u>R. 1234-2</u> 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 <u>38</u>, 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 <u>L. 1243-11</u>, 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 <u>L. 1244-2</u>, 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 <u>L. 1251-38</u>, 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 <u>L. 1251-39</u>, 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.

### Article 57 Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation pour un collaborateur de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur a la faculté de prévoir qu'un collaborateur de niveau supérieur ou égal au coefficient 215 qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de travailler pour une entreprise concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement ou d'un accord particulier.

Cette clause ne sera valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoie le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale au quart de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans et du tiers pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le collaborateur de la clause d'interdiction, mais sous condition que cette faculté de renonciation soit prévue par la clause et de prévenir le salarié par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

#### **Annexes**

### Annexe I: Champ d'application de la convention

Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.

(voir Convention collective, Métallurgie (accords nationaux, champs d'application, Accord du 16 janv. 1979))

### Annexe II : Les conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements. (voir Convention collective, Métallurgie (accords nationaux, conditions de déplacement, <u>Accord du 26 février 1976</u>))

#### **Annexe III: La Classification**

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

(voir Convention collective, Métallurgie (accords nationaux, classification, Accord du 21 juillet 1975))

#### Salaires

#### Accord du 25 iuillet 2008

(Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai)

1 -Généralités

35

Territoriale des Industries des Métaux de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des R.M.H.

2 -

### Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17.01.1991 portant avenant à l'accord national du 13.07.1983, dans le champ territorial de la convention collective des métaux de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2008, fait l'objet du tableau <u>1</u> du présent accord.

3 -Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,06 €.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du <u>21 juillet 1975</u> modifié.

4 -

### Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du  $1^{er}$  août 2008 font l'objet du tableau  $\underline{2}$  joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

5 -

### Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions des articles 5 de l'avenant «Ouvriers» et 17 de l'avenant «ETAM».

6 -

### Dispositions annexes

Les dispositions annexes applicables à compter du 1 er août 2008 sont les suivantes :

6.1 -

#### Prime d'insalubrité

La valeur de 100 points pour le calcul de la prime d'insalubrité est fixée à 2,40 €.

6.2 -Indemnité de panier

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 2,70 € panier de nuit : 4,80 €

7 -

### Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du Code du Travail (anciens articles L. 132-1 et s. du Code du Travail) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>L. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du Code du Travail (ancien article L. 132-10 du Code du

Tableau 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2008 pour un horaire de 35 heures / semaine

Grille de transposition	Classifi	cation du 21 j	uillet 1975 modifié	Rémunérations annuelles
Accord du 29 janvier 2000	Niveau	Échelon	Coefficient	Base 35 heures normales/semaine
16	V	3	395	28 250
15	V	3	365	25 460
14	V	2	335	22 770
13	V	1	305	20 160
12	IV	3	285	18 605
11	IV	2	270	17 870
10	IV	1	255	17 320
9	III	3	240	16 850
8	III	2	225	16 535
7	III	1	215	16 305
6	II	3	190	16 105
5	II	2	180	15 975
4	II	1	170	15 885
3	I	3	155	15 810
2	I	2	145	15 775
1	I	1	140	15 750

Tableau 2 - Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
Applicables à compter du 1<sup>er</sup> août 2008

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point : 4,06 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	(	Clas	sification du 21 juillet 1975 modifié	Ouv	riers	Agents de Maîtrise		
16	٧	3	395			1604	AM7	
15		365	1482					
14		335	1361	_				
13		305	1239					
12	ΙV	3	285	1215	TA4	1158	AM4	
11		270	1152	TA3				
10		255	1088	TA2	1036	AM3		

9	III	3	240	1024	TA1	975	AM2
8		225					
7		215	917	Р3	873	AM1	
6	II	3	190	810	P2		
5		180					
4		170	725	P1			
3	Ι	3	155	661	03		
2		145	619	02			
1		140	597	01			

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Cla	assifi	ication du 21 juillet 1975 modifié	Ager	nts Adm Tech	Agents Maîtrise Atelier
16	v	3	395	1604	1716	AM7
15		365	1482	1586	AM7	
14		335	1361	1456	AM6	
13		305	1239	1325	AM5	
12	IV	3	285	1158	1239	AM4
11		270	1097			
10		255	1036	1108	AM3	
9	III	3	240	975	1043	AM2
8		225	914			
7		215	873	935	AM1	
6	II	3	190	772		
5		180	731			
4		170	691			
3	I	3	155	630		
2		145	589			
1		140	569			

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5%;

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1 er août 2008

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

#### de 3 à 6 %

Grille de transposition	Cla		cation accord du 21 juillet 1975	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %
12	IV	3	285	1215	36,45	48,60	60,75	72,90
11		270	1152	34,56	46,08	57,60	69,12	
10		255	1088	32,64	43,52	54,40	65,28	
9	III	3	240	1024	30,72	40,96	51,20	61,44
8								
7		215	917	27,51	36,68	45,85	55,02	
6	II	3	190	810	24,30	32,40	40,50	48,60
5								
4		170	725	21,75	29,00	36,25	43,50	
3	I	3	155	661	19,83	26,44	33,05	39,66
2		145	619	18,57	24,76	30,95	37,14	
1		140	597	17,91	23,88	29,85	35,82	

#### de 7 à 9 %

Grille de transposition	Clas	270     1152     80,64     92,16     103,68       255     1088     76,16     87,04     97,92       III     3     240     1024     71,68     81,92       215     917     64,19     73,36     82,53					9 %
12	IV	3	285	1215	85,05	97,20	109,35
11		270	1152	80,64	92,16	103,68	
10		255	1088	76,16	87,04	97,92	
9	III	3	240	1024	71,68	81,92	92,16
8							
7		215	917	64,19	73,36	82,53	
6	II	3	190	810	56,70	64,80	72,90
5							
4		170	725	50,75	58,00	65,25	
3	I	3	155	661	46,27	52,88	59,49
2		145	619	43,33	49,52	55,71	
1		140	597	41,79	47,76	53,73	

	de 10 à	12 %		39

Grille de transposition	Classification accord du 21 juillet 1975			RMH	10 %	11 %	12 %
12	IV	3	285	1215	121,50	133,65	145,80
11		270	1152	115,20	126,72	138,24	
10		255	1088	108,80	119,68	130,56	
9	III	3	240	1024	102,40	112,64	122,88
8							
7		215	917	91,70	100,87	110,04	
6	II	3	190	810	81,00	89,10	97,20
5							
4		170	725	72,50	79,75	87,00	
3	I	3	155	661	66,10	72,71	79,32
2		145	619	61,90	68,09	74,28	
1		140	597	59,70	65,67	71,64	

#### de 13 à 15 %

Grille de transposition	Clas		ion accord du 21 llet 1975	RMH	13 %	14 %	15 %
12	IV	3	285	1215	157,95	170,10	182,25
11		270	1152	149,76	161,28	172,80	
10		255	1088	141,44	152,32	163,20	
9	III	3	240	1024	133,12	143,36	153,60
8							
7		215	917	119,21	128,38	137,55	
6	II	3	190	810	105,30	113,40	121,50
5							
4		170	725	94,25	101,50	108,75	
3	I	3	155	661	85,93	92,54	99,15
2		145	619	80,47	86,66	92,85	
1		140	597	77,61	83,58	89,55	

# Administratifs et Techniciens - Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

de 3 a 6 %			40

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000			sification Accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %
16	V	3	395	1604	48,12	64,16	80,20	96,24
15		365	1482	44,46	59,28	74,10	88,92	
14	_	335	1361	40,83	54,44	68,05	81,66	
13		305	1239	37,17	49,56	61,95	74,34	
12	ΙV	3	285	1158	34,74	46,32	57,90	69,48
11		270	1097	32,91	43,88	54,85	65,82	
10		255	1036	31,08	41,44	51,80	62,16	
9	III	3	240	975	29,25	39,00	48,75	58,50
8		225	914	27,42	36,56	45,70	54,84	
7		215	873	26,19	34,92	43,65	52,38	
6	II	3	190	772	23,16	30,88	38,60	46,32
5		180	731	21,93	29,24	36,55	43,86	
4		170	691	20,73	27,64	34,55	41,46	
3	Ι	3	155	630	18,90	25,20	31,50	37,80
2		145	589	17,67	23,56	29,45	35,34	
1		140	569	17,07	22,76	28,45	34,14	

## de 7 à 9 %

uc / u J //											
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	C		ification Accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	7 %	8 %	9 %				
16	V	3	395	1604	112,28	128,32	144,36				
15		365	1482	103,74	118,56	133,38					
14		335	1361	95,27	108,88	122,49					
13		305	1239	86,73	99,12	111,51					
12	ΙV	3	285	1158	81,06	92,64	104,22				
11		270	1097	76,79	87,76	98,73					
10		255	1036	72,52	82,88	93,24					
9	III	3	240	975	68,25	78,00	87,75				
8		225	914	63,98	73,12	82,26					
7		215	873	61,11	69,84	78,57					
6	II	3	190	772	54,04	61,76	69,48				
5		180	731	51,17	58,48	65,79					
4		170	691	48,37	55,28	62,19					
3	Ι	3	155	630	44,10	50,40	56,70				

2	145	589	41,23	47,12	53,01	
1	140	569	39,83	45,52	51,21	

#### de 10 à 12 %

Grille de transposition		Class	sification Accord du 21	RMH	10 %	11 %	12 %
Accord du 29 janvier 2000			uillet 1975 modifié				
16	V	3	395	1604	160,40	176,44	192,48
15		365	1482	148,20	163,02	177,84	
14		335	1361	136,10	149,71	163,32	
13		305	1239	123,90	136,29	148,68	
12	IV	3	285	1158	115,80	127,38	138,96
11		270	1097	109,70	120,67	131,64	
10		255	1036	103,60	113,96	124,32	
9	III	3	240	975	97,50	107,25	117,00
8		225	914	91,40	100,54	109,68	
7		215	873	87,30	96,03	104,76	
6	II	3	190	772	77,20	84,92	92,64
5		180	731	73,10	80,41	87,72	
4		170	691	69,10	76,01	82,92	
3	I	3	155	630	63,00	69,30	75,60
2		145	589	58,90	64,79	70,68	
1		140	569	56,90	62,59	68,28	

#### de 13 à 15 %

de 15 d 15 /0										
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	(		sification Accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	13 %	14 %	15 %			
16	٧	3	395	1604	208,52	224,56	240,60			
15		365	1482	192,66	207,48	222,30				
14		335	1361	176,93	190,54	204,15				
13		305	1239	161,07	173,46	185,85				
12	ΙV	3	285	1158	150,54	162,12	173,70			
11		270	1097	142,61	153,58	164,55				
10		255	1036	134,68	145,04	155,40				
9	III	3	240	975	126,75	136,50	146,25			
		1		l	l					

8		225	914	118,82	127,96	137,10	
7		215	873	113,49	122,22	130,95	
6	II	3	190	772	100,36	108,08	115,80
5		180	731	95,03	102,34	109,65	
4		170	691	89,83	96,74	103,65	
3	I	3	155	630	81,90	88,20	94,50
2		145	589	76,57	82,46	88,35	
1		140	569	73,97	79,66	85,35	

## Agents de maîtrise d'atelier

de 3 à 6 %

4004070												
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000			sification accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %				
16	V	3	395	1716	51,48	68,64	85,80	102,96				
15		365	1586	47,58	63,44	79,30	95,16					
14		335	1456	43,68	58,24	72,80	87,36					
13		305	1325	39,75	53,00	66,25	79,50					
12	ΙV	3	285	1239	37,17	49,56	61,95	74,34				
11		270										
10		255	1108	33,24	44,32	55,40	66,48					
9	III	3	240	1043	31,29	41,72	52,15	62,58				
8		225										
7		215	935	28,05	37,40	46,75	56,10					

de 7 à 9 %

4674570											
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	(		sification accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	7 %	8 %	9 %				
16	٧	3	395	1716	120,12	137,28	154,44				
15		365	1586	111,02	126,88	142,74					
14		335	1456	101,92	116,48	131,04					
13		305	1325	92,75	106,00	119,25					
12	IV	3	285	1239	86,73	99,12	111,51				
11		270									
10		255	1108	77,56	88,64	99,72					
9	III	3	240	1043	73,01	83,44	93,87				

43

8	225					
7	215	935	65,45	74,80	84,15	

#### de 10 à 12 %

GC 10 G 12 70											
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	C		ification accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	10 %	11 %	12 %				
16	٧	3	395	1716	171,60	188,76	205,92				
15		365	1586	158,60	174,46	190,32					
14		335	1456	145,60	160,16	174,72					
13		305	1325	132,50	145,75	159,00					
12	IV	3	285	1239	123,90	136,29	148,68				
11		270									
10		255	1108	110,80	121,88	132,96					
9	III	3	240	1043	104,30	114,73	125,16				
8		225									
7		215	935	93,50	102,85	112,20					

#### de 13 à 15 %

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	С		ification accord du 21 uillet 1975 modifié	RMH	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1716	223,08	240,24	257,40
15		365	1586	206,18	222,04	237,90	
14		335	1456	189,28	203,84	218,40	
13		305	1325	172,25	185,50	198,75	
12	ΙV	3	285	1239	161,07	173,46	185,85
11		270					
10		255	1108	144,04	155,12	166,20	
9	III	3	240	1043	135,59	146,02	156,45
8		225					
7		215	935	121,55	130,90	140,25	

#### 1 -Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du <u>champ d'application</u> de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des R.M.H.

2 -

#### Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2009, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

#### 3 -Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,09 €.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du <u>21 juillet 1975</u> modifié.

#### 4 -

### Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du  $1^{er}$  juillet 2009 font l'objet du tableau  $\underline{2}$  joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5 -

#### Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article <u>46</u> de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

## 6 -

## Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 2,74 €panier de nuit : 4,86 €

#### /

#### Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du Code du Travail (anciens articles L. 132-1 et s. du Code du Travail) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>D. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du Code du Travail (ancien article L. 132-10 du Code du Travail).

Tableau 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à

#### compter de l'année 2009 pour un horaire de 35 heures / semaine

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classif	ication du 21	juillet 1975 modifié	Rémunérations annuelles Base 35 heures
	Niveau	Échelon	Coefficient	normales/semaine
16	V	3	395	28 615
15	V	3	365	25 790
14	V	2	335	23 065
13	V	1	305	20 420
12	IV	3	285	18 845
11	IV	2	270	18 100
10	IV	1	255	17 545
9	III	3	240	17 070
8	III	2	225	16 750
7	III	1	215	16 515
6	II	3	190	16 315
5	II	2	180	16 185
4	II	1	170	16 090
3	I	3	155	16 015
2	I	2	145	15 980
1	I	1	140	15 955

Tableau 2 - Barème des rémunérations minimales hiérarchiques Applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point : 4,09 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classif		du 21 juillet 1975 nodifié	0	uvriers	Agents de Maîtrise		
16	V	3	395			1616	AM7	
15		365			1493	AM7		
14		335			1371	AM6		
13		305			1248	AM5		
12	IV	3	285	1224	TA4	1166	AM4	
11		270	1160	TA3				
10		255	1096	TA2	1043	AM3		
9	III	3	240	1031	TA1	982	AM2	
8	-	225						

7		215	924	Р3	880	AM1	
6	II	3	190	816	P2		
5		180					
4		170	731	P1			
3	I	3	155	666	03		
2		145	623	02			
1		140	602	01	-		

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	d Classification du 21 juillet 1975 modifié			Agents Adm Tech	Agents Maîtrise Atelier		
16	v	3	395	1616	1729	AM7	
15		365	1493	1598	AM7		
14		335	1371	1467	AM6		
13		305	1248	1335	AM5		
12	ΙV	3	285	1166	1248	AM4	
11		270	1105				
10		255	1043	1116	AM3		
9	III	3	240	982	1051	AM2	
8		225	921				
7		215	880	941	AM1		
6	II	3	190	778			
5		180	737				
4		170	696				
3	Ι	3	155	634			
2		145	594				
1		140	573				

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de  $5\,\%$ ;

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

grille de transposition	CI	assi	fication accord du 21 juillet 1975	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
12	ΙV	3	285	1224	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68
11		270	1160	34,80	46,40	58,00	69,60	81,20	
10		255	1096	32,88	43,84	54,80	65,76	76,72	
9	III	3	240	1031	30,93	41,24	51,55	61,86	72,17
8									
7		215	924	27,72	36,96	46,20	55,44	64,68	
6	II	3	190	816	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12
5									
4		170	731	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	
3	I	3	155	666	19,98	26,64	33,30	39,96	46,62
2		145	623	18,69	24,92	31,15	37,38	43,61	
1		140	602	18,06	24,08	30,10	36,12	42,14	

grille de transposition	Clas		tion accord du 21 uillet 1975	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
12	IV	3	285	1224	97,92	110,16	122,40	134,64
11		270	1160	92,80	104,40	116,00	127,60	
10		255	1096	87,68	98,64	109,60	120,56	
9	III	3	240	1031	82,48	92,79	103,10	113,41
8								
7		215	924	73,92	83,16	92,40	101,64	
6	II	3	190	816	65,28	73,44	81,60	89,76
5								
4		170	731	58,48	65,79	73,10	80,41	
3	I	3	155	666	53,28	59,94	66,60	73,26
2		145	623	49,84	56,07	62,30	68,53	
1		140	602	48,16	54,18	60,20	66,22	

grille de transposition	Clas		ation accord du 21 uillet 1975	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
12	IV	3	285	1224	146,88	159,12	171,36	183,60

11		270	1160	139,20	150,80	162,40	174,00	
10		255	1096	131,52	142,48	153,44	164,40	
9	III	3	240	1031	123,72	134,03	144,34	154,65
8								
7		215	924	110,88	120,12	129,36	138,60	
6	II	3	190	816	97,92	106,08	114,24	122,40
5								
4		170	731	87,72	95,03	102,34	109,65	
3	I	3	155	666	79,92	86,58	93,24	99,90
2		145	623	74,76	80,99	87,22	93,45	
1		140	602	72,24	78,26	84,28	90,30	

# Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	CI		ication Accord du 21 let 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	٧	3	395	1616	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12
15		365	1493	44,79	59,72	74,65	89,58	104,51	
14		335	1371	41,13	54,84	68,55	82,26	95,97	
13		305	1248	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36	
12	IV	3	285	1166	34,98	46,64	58,30	69,96	81,62
11		270	1105	33,15	44,20	55,25	66,30	77,35	
10		255	1043	31,29	41,72	52,15	62,58	73,01	
9	III	3	240	982	29,46	39,28	49,10	58,92	68,74
8		225	921	27,63	36,84	46,05	55,26	64,47	/
7		215	880	26,40	35,20	44,00	52,80	61,60	
6	II		190	778	23,34	31,12	38,90	46,68	54,46
5		180	737	22,11	29,48	36,85	44,22	51,59	2 1/12
4		170	696	20,88	27,84	34,80	41,76	48,72	
3	I	3	155	634	19,02	25,36	31,70	38,04	44,38
2	1	145	594	17,82	23,76	29,70	35,64	41,58	11,50
1		140	573	17,19	22,92	28,65	34,38	40,11	

-								
Ш								4
Ш								
Ш								
	Cuilla da tuananasitian	Classification Assend du 21	DMII	0.0/	0.0/	10.0/	11 0/	
Ш	Grille de transposition	Classification Accord du 21	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %	

accord du 29 janvier 2000		juillet	1975 modifié					
16	V	3	395	1616	129,28	145,44	161,60	177,76
15		365	1493	119,44	134,37	149,30	164,23	
14		335	1371	109,68	123,39	137,10	150,81	
13		305	1248	99,84	112,32	124,80	137,28	
12	IV	3	285	1166	93,28	104,94	116,60	128,26
11		270	1105	88,40	99,45	110,50	121,55	
10		255	1043	83,44	93,87	104,30	114,73	
9	III	3	240	982	78,56	88,38	98,20	108,02
8		225	921	73,68	82,89	92,10	101,31	
7		215	880	70,40	79,20	88,00	96,80	
6	II	3	190	778	62,24	70,02	77,80	85,58
5		180	737	58,96	66,33	73,70	81,07	
4		170	696	55,68	62,64	69,60	76,56	
3	I	3	155	634	50,72	57,06	63,40	69,74
2		145	594	47,52	53,46	59,40	65,34	
1		140	573	45,84	51,57	57,30	63,03	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié			RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1616	193,92	210,08	226,24	242,40
15		365	1493	179,16	194,09	209,02	223,95	
14		335	1371	164,52	178,23	191,94	205,65	
13		305	1248	149,76	162,24	174,72	187,20	
12	IV	3	285	1166	139,92	151,58	163,24	174,90
11		270	1105	132,60	143,65	154,70	165,75	
10		255	1043	125,16	135,59	146,02	156,45	
9	III	3	240	982	117,84	127,66	137,48	147,30
8		225	921	110,52	119,73	128,94	138,15	,
7		215	880	105,60	114,40	123,20	132,00	
6	II	3	190	778	93,36	101,14	108,92	116,70
5		180	737	88,44	95,81	103,18	110,55	220,. 0
4		170	696	83,52	90,48	97,44	104,40	
3	I	3	155	634	76,08	82,42	88,76	95,10

2	145	594	71,28	77,22	83,16	89,10	
1	140	573	68,76	74,49	80,22	85,95	

## Agents de maîtrise d'atelier

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000		on accord du 975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	3	395	1729	51,87	69,16	86,45	103,74	121,03
15	365	1598	47,94	63,92	79,90	95,88	111,86	
14	335	1467	44,01	58,68	73,35	88,02	102,69	
13	305	1335	40,05	53,40	66,75	80,10	93,45	
12	3	285	1248	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36
11	270							
10	255	1116	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	
9	3	240	1051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57
8	225							
7	215	941	28,23	37,64	47,05	56,46	65,87	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	C		ification accord du 21 illet 1975 modifié	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
16	V	3	395	1729	138,32	155,61	172,90	190,19
15		365	1598	127,84	143,82	159,80	175,78	
14		335	1467	117,36	132,03	146,70	161,37	
13		305	1335	106,80	120,15	133,50	146,85	
12	ΙV	3	285	1248	99,84	112,32	124,80	137,28
11		270						
10		255	1116	89,28	100,44	111,60	122,76	
9	III	3	240	1051	84,08	94,59	105,10	115,61
8		225						
7		215	941	75,28	84,69	94,10	103,51	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	CI		ification accord du 21 iillet 1975 modifié	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1729	207,48	224,77	242,06	259,35

15	36	5 1598	191,76	207,74	223,72	239,70	
14	33	5 1467	176,04	190,71	205,38	220,05	
13	30	5 1335	160,20	173,55	186,90	200,25	
12	IV 3	285	1248	149,76	162,24	174,72	187,20
11	27	0		,	,	,	,
10	25		133,92	145,08	156,24	167,40	
	III 3		1051	126,12	136,63	147,14	157,65
8	22				== 3/00	· · <b>/ -</b> ·	==: /00
7	21		112,92	122,33	131,74	141,15	

#### Accord du 13 avril 2010

(Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août)

#### 1 -Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du <u>champ d'application</u> de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des R.M.H.

## 2 -

#### Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2010, fait l'objet du tableau <u>1</u> du présent accord.

#### 3 -Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,13 €.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

#### 4 -

#### Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du  $1^{er}$  avril 2010 font l'objet du tableau  $\underline{2}$  joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article <u>46</u> de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

#### 6 -Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 2,77 €panier de nuit : 4,92 €

#### 7 -Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du Code du Travail (anciens articles L. 132-1 et s. du Code du Travail) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>L. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du Code du Travail (ancien article L. 132-10 du Code du Travail).

Tableau 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2010 pour un horaire de 35 heures / semaine

Grille de transposition	Classifi	cation du 21 j	uillet 1975 modifié	Rémunérations annuelles
Accord du 29 janvier 2000	Niveau	Échelon	Coefficient	Base 35 heures normales/semaine
16	V	3	395	29 016
15	V	3	365	26 151
14	V	2	335	23 388
13	V	1	305	20 706
12	IV	3	285	19 109
11	IV	2	270	18 353
10	IV	1	255	17 791
9	III	3	240	17 309
8	III	2	225	16 985
7	III	1	215	16 746
6	II	3	190	16 543
5	II	2	180	16 412
4	II	1	170	16 315
3	I	3	155	16 239
2	I	2	145	16 204
1	I	1	140	16 178

#### Pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point : 4,13 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Cla	ssific	ation du 21 juillet 975 modifié		Ouvriers	Agen	ts de Maîtrise
16	V	3	395			1632	AM7
15		365	1508				
14		335	1384				
13		305	1260				
12	IV	3	285	1236	TA4	1178	AM4
11		270	1171	TA3			
10		255	1106	TA2	1054	AM3	
9	III	3	240	1041	TA1	992	AM2
8		225					
7		215	933	Р3	888	AM1	
6	II	3	190	824	P2		
5		180					
4		170	738	P1			
3	I	3	155	673	03		
2		145	629	02			
1		140	608	01			

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Cla		ation du 21 juillet 975 modifié	Agents Adm Tech	Agents Ma	îtrise Atelier
16	V	3	395	1632	1746	AM7
15		365	1508	1613	AM7	
14		335	1384	1481	AM6	
13		305	1260	1348	AM5	
12	IV	3	285	1178	1260	AM4
11		270	1116			
10		255	1054	1127	AM3	
9	III	3	240	992	1061	AM2
8		225	930			
7		215	888	951	AM1	
6	II	3	190	785		
5		180	744			

4		170	703		
3	I	3	155	641	
2		145	599		
1		140	579		

- 1) Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5′%;
- 2) Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté Applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point 4,13 €

#### **Ouvriers**

grille de transposition	CI	assif	ication accord du 21 juillet 1975	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
12	IV	3	285	1236	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52
11		270	1171	35,13	46,84	58,55	70,26	81,97	
10		255	1106	33,18	44,24	55,30	66,36	77,42	
9	III	3	240	1041	31,23	41,64	52,05	62,46	72,87
8									
7		215	933	27,99	37,32	46,65	55,98	65,31	
6	II	3	190	824	24,72	32,96	41,20	49,44	57,68
5									
4		170	738	22,14	29,52	36,90	44,28	51,66	
3	I	3	155	673	20,19	26,92	33,65	40,38	47,11
2		145	629	18,87	25,16	31,45	37,74	44,03	
1		140	608	18,24	24,32	30,40	36,48	42,56	

grille de transposition	Clas		ation accord du 21 uillet 1975	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
12	IV	3	285	1236	98,88	111,24	123,60	135,96
11		270	1171	93,68	105,39	117,10	128,81	
10		255	1106	88,48	99,54	110,60	121,66	
9	III	3	240	1041	83,28	93,69	104,10	114,51
8								
7		215	933	74,64	83,97	93,30	102,63	

6	II	3	190	824	65,92	74,16	82,40	90,64
5								
4		170	738	59,04	66,42	73,80	81,18	
3	I	3	155	673	53,84	60,57	67,30	74,03
2		145	629	50,32	56,61	62,90	69,19	
1		140	608	48,64	54,72	60,80	66,88	

grille de transposition	Clas		tion accord du 21 uillet 1975	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
12	IV	3	285	1236	148,32	160,68	173,04	185,40
11		270	1171	140,52	152,23	163,94	175,65	
10		255	1106	132,72	143,78	154,84	165,90	
9	III	3	240	1041	124,92	135,33	145,74	156,15
8								
7		215	933	111,96	121,29	130,62	139,95	
6	II	3	190	824	98,88	107,12	115,36	123,60
5								
4		170	738	88,56	95,94	103,32	110,70	
3	I	3	155	673	80,76	87,49	94,22	100,95
2		145	629	75,48	81,77	88,06	94,35	
1		140	608	72,96	79,04	85,12	91,20	

# Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	С		fication Accord du 21 llet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	V	3	395	1632	48,96	65,28	81,60	97,92	114,24
15		365	1508	45,24	60,32	75,40	90,48	105,56	
14		335	1384	41,52	55,36	69,20	83,04	96,88	
13		305	1260	37,80	50,40	63,00	75,60	88,20	
12	IV	3	285	1178	35,34	47,12	58,90	70,68	82,46
11		270		33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	,
10		255		31,62	42,16	52,70	63,24	73,78	
9	III		240	992	29,76	39,68	49,60	59,52	69,44

8		225	930	27,90	37,20	46,50	55,80	65,10	
7		215	888	26,64	35,52	44,40	53,28	62,16	
6	II	3	190	785	23,55	31,40	39,25	47,10	54,95
5		180	744	22,32	29,76	37,20	44,64	52,08	
4		170	703	21,09	28,12	35,15	42,18	49,21	
3	I	3	155	641	19,23	25,64	32,05	38,46	44,87
2		145		17,97	23,96	29,95	35,94	41,93	, -
1		140		17,37	23,16	28,95	34,74	40,53	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			tion Accord du 21 1975 modifié	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
16	V	3	395	1632	130,56	146,88	163,20	179,52
15		365	1508	120,64	135,72	150,80	165,88	
14		335	1384	110,72	124,56	138,40	152,24	
13		305	1260	100,80	113,40	126,00	138,60	
12	IV	3	285	1178	94,24	106,02	117,80	129,58
11		270	1116	89,28	100,44	111,60	122,76	
10		255	1054	84,32	94,86	105,40	115,94	
9	III	3	240	992	79,36	89,28	99,20	109,12
8		225	930	74,40	83,70	93,00	102,30	
7		215	888	71,04	79,92	88,80	97,68	
6	II	3	190	785	62,80	70,65	78,50	86,35
5		180	744	59,52	66,96	74,40	81,84	
4		170	703	56,24	63,27	70,30	77,33	
3	I	3	155	641	51,28	57,69	64,10	70,51
2		145	599	47,92	53,91	59,90	65,89	
1		140	579	46,32	52,11	57,90	63,69	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			ition Accord du 21 : 1975 modifié	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	٧	3	395	1632	195,84	212,16	228,48	244,80
15		365	1508	180,96	196,04	211,12	226,20	
14		335	1384	166,08	179,92	193,76	207,60	

13		305	1260	151,20	163,80	176,40	189,00	
12	IV	3	285	1178	141,36	153,14	164,92	176,70
11		270	1116	133,92	145,08	156,24	167,40	,
10		255	1054	126,48	137,02	147,56	158,10	
9	III	3	240	992	119,04	128,96	138,88	148,80
8		225	930	111,60	120,90	130,20	139,50	
7		215	888	106,56	115,44	124,32	133,20	
6	II	3	190	785	94,20	102,05	109,90	117,75
5		180	744	89,28	96,72	104,16	111,60	227770
4		170	703	84,36	91,39	98,42	105,45	
3	I	3	155	641	76,92	83,33	89,74	96,15
2	1	145	599	71,88	77,87	83,86	89,85	20,13
1		140	579	69,48	75,27	81,06	86,85	

## Agents de maîtrise d'atelier

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	С		fication accord du 21 llet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	V	3	395	1746	52,38	69,84	87,30	104,76	122,22
15		365	1613	48,39	64,52	80,65	96,78	112,91	
14		335	1481	44,43	59,24	74,05	88,86	103,67	
13		305	1348	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	
12	IV	3	285	1260	37,80	50,40	63,00	75,60	88,20
11		270							
10		255	1127	33,81	45,08	56,35	67,62	78,89	
9	III	3	240	1061	31,83	42,44	53,05	63,66	74,27
8		225							
7		215	951	28,53	38,04	47,55	57,06	66,57	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			tion accord du 21 : 1975 modifié	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
16	٧	3	395	1746	139,68	157,14	174,60	192,06
15		365	1613	129,04	145,17	161,30	177,43	
14		335	1481	118,48	133,29	148,10	162,91	

13		305	1348	107,84	121,32	134,80	148,28	
12	IV	3	285	1260	100,80	113,40	126,00	138,60
11		270						
10		255	1127	90,16	101,43	112,70	123,97	
9	III	3	240	1061	84,88	95,49	106,10	116,71
8		225						
7		215	951	76,08	85,59	95,10	104,61	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			tion accord du 21 : 1975 modifié	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1746	209,52	226,98	244,44	261,90
15		365	1613	193,56	209,69	225,82	241,95	
14		335	1481	177,72	192,53	207,34	222,15	
13		305	1348	161,76	175,24	188,72	202,20	
12	IV	3	285	1260	151,20	163,80	176,40	189,00
11		270						
10		255	1127	135,24	146,51	157,78	169,05	
9	III	3	240	1061	127,32	137,93	148,54	159,15
8		225						
7		215	951	114,12	123,63	133,14	142,65	

#### Accord du 19 avril 2011

(Étendu par arr. 9 août 2011, JO 18 août)

#### 1 -

#### Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des R.M.H.

#### 2 -

#### Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2011, fait l'objet du tableau  $\underline{1}$  du présent accord.

#### Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,17 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

# 4 -

# Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du  $1^{er}$  mai 2011 font l'objet du tableau  $\underline{2}$  joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5 -Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article <u>46</u> de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

#### 6 -Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1 er mai 2011 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 2,85 €panier de nuit : 5,05 €

#### / -Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du Code du Travail (anciens articles L. 132-1 et s. du Code du Travail) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>L. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du Code du Travail (ancien article L. 132-10 du Code du Travail).

# Tableau 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2011 pour un horaire de 35 heures / semaine

			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
V	3		29 590
V	3	365	26 670
V	2	335	23 850
V	1	305	21 120
IV	3	285	19 490
	Niveau V V V	Niveau Échelon  V 3  V 3  V 2  V 1	V     3     395       V     3     365       V     2     335       V     1     305

11	IV	2	270	18 720
10	IV	1	255	18 140
9	III	3	240	17 650
8	III	2	225	17 320
7	III	1	215	17 080
6	II	3	190	16 870
5	II	2	180	16 750
4	II	1	170	16 650
3	I	3	155	16 560
2	I	2	145	16 530
1	I	1	140	16 500

Tableau 2 - Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
Applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point : 4,17 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Cla	ssific	ation du 21 juillet 975 modifié		Ouvriers		nts de Maîtrise
16	V	3	395			1648	AM7
15		365	1523				
14		335	1397				
13		305	1272				
12	IV	3	285	1248	TA4	1189	AM4
11		270	1183	TA3			
10		255	1117	TA2	1064	AM3	
9	III	3	240	1051	TA1	1001	AM2
8		225					
7		215	942	P3	897	AM1	
6	II	3	190	832	P2		
5		180					
4		170	745	P1			
3	I	3	155	679	03		
2		145	635	02			
1		140	613	01			

l					<b>1</b> 61
l				_	
l	Grille de transposition	Classification du 21 juillet	Agents Adm	Agents Maîtrise Atelier	

Accord du 29 janvier 2000		19	975 modifié	Tech		
16	V	3	395	1648	1763	AM7
15		365	1523	1629	AM7	
14		335	1397	1495	AM6	
13		305	1272	1361	AM5	
12	IV	3	285	1189	1272	AM4
11		270	1126			
10		255	1064	1138	AM3	
9	III	3	240	1001	1071	AM2
8		225	939			
7		215	897	960	AM1	
6	II	3	190	793		
5		180	751			
4		170	709			
3	I	3	155	647		
2		145	605			
1		140	584			

- 1) Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5%:
- 2) Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

#### Barème des primes mensuelles d'ancienneté Applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point 4,17 €

#### **Ouvriers**

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	C	lassi	fication accord du 21 juillet 1975	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
12	IV	3	285	1248	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36
11		270	1183	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	
10		255	1117	33,51	44,68	55,85	67,02	78,19	
9	III	3	240	1051	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57
8									
7		215	942	28,26	37,68	47,10	56,52	65,94	
6	II	3	190	832	24,96	33,28	41,60	49,92	58,24
5									
4		170	745	22,35	29,80	37,25	44,70	52,15	

62

3	I	3	155	679	20,37	27,16	33,95	40,74	47,53
2		145	635	19,05	25,40	31,75	38,10	44 <i>.</i> 45	
		1 13	033	15,05	23,10	31,73	30,10	11,13	
1		140	613	18,39	24,52	30,65	36,78	42,91	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Clas		ation accord du 21 uillet 1975	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
12	IV	3	285	1248	99,84	112,32	124,80	137,28
11		270	1183	94,64	106,47	118,30	130,13	
10		255	1117	89,36	100,53	111,70	122,87	
9	III	3	240	1051	84,08	94,59	105,10	115,61
8								
7		215	942	75,36	84,78	94,20	103,62	
6	II	3	190	832	66,56	74,88	83,20	91,52
5								
4		170	745	59,60	67,05	74,50	81,95	
3	I	3	155	679	54,32	61,11	67,90	74,69
2		145	635	50,80	57,15	63,50	69,85	
1		140	613	49,04	55,17	61,30	67,43	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Clas		tion accord du 21 uillet 1975	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
12	IV	3	285	1248	149,76	162,24	174,72	187,20
11		270	1183	141,96	153,79	165,62	177,45	
10		255	1117	134,04	145,21	156,38	167,55	
9	III	3	240	1051	126,12	136,63	147,14	157,65
8								
7		215	942	113,04	122,46	131,88	141,30	
6	II	3	190	832	99,84	108,16	116,48	124,80
5								
4		170	745	89,40	96,85	104,30	111,75	
3	I	3	155	679	81,48	88,27	95,06	101,85
2		145	635	76,20	82,55	88,90	95,25	
1		140	613	73,56	79,69	85,82	91,95	

# Administratifs et Techniciens - Agents de Maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Ac	cord	Classification du 21 juillet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	V	3	395	1648	49,44	65,92	82,40	98,88	115,36
15		365	1523	45,69	60,92	76,15	91,38	106,61	
14		335	1397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	
13		305	1272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	
12	IV	3	285	1189	35,67	47,56	59,45	71,34	83,23
11		270	1126	33,78	45,04	56,30	67,56	78,82	
10		255	1064	31,92	42,56	53,20	63,84	74,48	
9	III	3	240	1001	30,03	40,04	50,05	60,06	70,07
8		225	939	28,17	37,56	46,95	56,34	65,73	
7		215	897	26,91	35,88	44,85	53,82	62,79	
6	II	3	190	793	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51
5		180	751	22,53	30,04	37,55	45,06	52,57	
4		170	709	21,27	28,36	35,45	42,54	49,63	
3	I	3	155	647	19,41	25,88	32,35	38,82	45,29
2		145	605	18,15	24,20	30,25	36,30	42,35	
1		140	584	17,52	23,36	29,20	35,04	40,88	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Acco		Classification 21 juillet 1975 modifié	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
16	V	3	395	1648	131,84	148,32	164,80	181,28
15		365	1523	121,84	137,07	152,30	167,53	
14		335	1397	111,76	125,73	139,70	153,67	
13		305	1272	101,76	114,48	127,20	139,92	
12	IV	3	285	1189	95,12	107,01	118,90	130,79
11		270	1126	90,08	101,34	112,60	123,86	
10		255	1064	85,12	95,76	106,40	117,04	
9	III	3	240	1001	80,08	90,09	100,10	110,11
8		225	939	75,12	84,51	93,90	103,29	
7		215	897	71,76	80,73	89,70	98,67	

6	II	3	190	793	63,44	71,37	79,30	87,23
5		180	751	60,08	67,59	75,10	82,61	
4		170	709	56,72	63,81	70,90	77,99	
3	I	3	155	647	51,76	58,23	64,70	71,17
2		145	605	48,40	54,45	60,50	66,55	
1		140	584	46,72	52,56	58,40	64,24	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Acco		Classification 21 juillet 1975 modifié	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1648	197,76	214,24	230,72	247,20
15		365	1523	182,76	197,99	213,22	228,45	
14		335	1397	167,64	181,61	195,58	209,55	
13		305	1272	152,64	165,36	178,08	190,80	
12	IV	3	285	1189	142,68	154,57	166,46	178,35
11		270	1126	135,12	146,38	157,64	168,90	
10		255	1064	127,68	138,32	148,96	159,60	
9	III	3	240	1001	120,12	130,13	140,14	150,15
8		225	939	112,68	122,07	131,46	140,85	
7		215	897	107,64	116,61	125,58	134,55	
6	II	3	190	793	95,16	103,09	111,02	118,95
5		180	751	90,12	97,63	105,14	112,65	
4		170	709	85,08	92,17	99,26	106,35	
3	I	3	155	647	77,64	84,11	90,58	97,05
2		145	605	72,60	78,65	84,70	90,75	
1		140	584	70,08	75,92	81,76	87,60	

## Agents de maîtrise d'atelier

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	CI		ication accord du 21 llet 1975 modifié	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
16	V	3	395	1763	52,89	70,52	88,15	105,78	123,41
15		365	1629	48,87	65,16	81,45	97,74	114,03	
14		335	1495	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	
13		305	1361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	

12	IV	3	285	1272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04
11		270							
10		255	1138	34,14	45,52	56,90	68,28	79,66	
9	III	3	240	1071	32,13	42,84	53,55	64,26	74,97
8		225							
7		215	960	28,80	38,40	48,00	57,60	67,20	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			tion accord du 21 : 1975 modifié	RMH	8 %	9 %	10 %	11 %
16	V	3	395	1763	141,04	158,67	176,30	193,93
15		365	1629	130,32	146,61	162,90	179,19	
14		335	1495	119,60	134,55	149,50	164,45	
13		305	1361	108,88	122,49	136,10	149,71	
12	IV	3	285	1272	101,76	114,48	127,20	139,92
11		270						
10		255	1138	91,04	102,42	113,80	125,18	
9	III	3	240	1071	85,68	96,39	107,10	117,81
8		225						
7		215	960	76,80	86,40	96,00	105,60	

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000			tion accord du 21 : 1975 modifié	RMH	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1763	211,56	229,19	246,82	264,45
15		365	1629	195,48	211,77	228,06	244,35	
14		335	1495	179,40	194,35	209,30	224,25	
13		305	1361	163,32	176,93	190,54	204,15	
12	IV	3	285	1272	152,64	165,36	178,08	190,80
11		270						
10		255	1138	136,56	147,94	159,32	170,70	
9	III	3	240	1071	128,52	139,23	149,94	160,65
8		225						
7		215	960	115,20	124,80	134,40	144,00	

#### Accord du 6 avril 2012

(Étendu par arr. 7 août 2012, JO 17 août)

(mod. par ♦)

Avenant, 15 nov. 2012, étendu par arr. 8 févr. 2013, JO 15 févr. [ (note 1) :

#### (1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC;

CFE-CGC;

FO.

]

#### Signataires:

Organisation(s) patronale(s) : UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

CFTC;

CFE CGC;

FO.

1 -

#### Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des RMH.

2 -

## Rémunérations minimales annuelles effectives

(mod. par ♦)

Avenant, 15 nov. 2012, étendu par arr. 8 févr. 2013, JO 15 févr. [ (note 1) :

#### (1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC;

CFE-CGC;

FO.

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort/Montbéliard.

(Avenant, 15 nov. 2012, étendu) Prenant en compte l'évolution du SMIC au cours de l'année 2012, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations minimales annuelles effectives applicables à compter de l'année 2012. Ces modifications font l'objet du tableau du présent accord.

# Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,24 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

# 4 - Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5 -Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

#### 6 -Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1 er avril 2012 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 2,95 €panier de nuit : 5,15 €

#### 7 -Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>L. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du code du travail.

# Tableau 1 Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2012

#### pour un horaire de 35 heures / semaine

(mod. par →)

Avenant, 15 nov. 2012, étendu par arr. 8 févr. 2013, JO 15 févr. [ (note 1) :

#### (1) Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

UIMM Belfort-Montbéliard.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC;

CFE-CGC;

FO.

]

(par Avenant, 15 nov. 2012, étendu)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classificati Niveau	on du 21 jui Échelon	llet 1975 modifié Coefficient	Rémunérations annuelles Base 35 heures normales/semaine
16	V	3	395	30 360
15	V	3	365	27 365
14	V	2	335	24 730
13	V	1	305	21 900
12	IV	3	285	20 200
11	IV	2	270	19 400
10	IV	1	255	18 800
9	III	3	240	18 300
8	III	2	225	17 950
7	III	1	215	17 700
6	II	3	190	17 375
5	II	2	180	17 250
4	II	1	170	17 150
3	I	3	155	17 080
2	I	2	145	17 050

П	<u>.</u>	-	-	4.40	47.045
П	1	l I	1	14()	1 / 015
н	<b>-</b>			1 10	1, 010

# Tableau 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques Applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012

Pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point : 4,24 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000		tion du 21 75 modifié	Ouvi	riers	Agen Maît		Agents Adm Tech		nts Maîtrise Atelier
16	3	395			1675	AM7	1675	1793	AM7
15	3	365			AM7	1548	1656	AM7	
14	2	335			AM6	1421	1520	AM6	
13	1	305			AM5	1294	1384	AM5	
12	3	285	1269	TA4	1209	AM4		1293	AM4
11	2	270	1203	TA3			1145		
10	1	255	1136	TA2	1082	AM3	1082	1157	AM3
9	3	240	1069	TA1	1018	AM2	1018	1089	AM2
8	2	225					955		
7	1	215	958	P3	912	AM1	912	976	AM1
6	3	190	846	P2			806		
5	2	180							
4	1	170	757	P1	1				
3	3	155	691	03			658		
2	2	145	646	02					
1	1	140	624	01					

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5%;

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1 er avril 2012

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point 4,24 €

#### **Ouvriers**

																_
																70
Grille de	Classification	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

transposition accord du 29 janvier 2000		d du 21 t 1975														
12	3	285	1269	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
11	2	270	1203	36,09	48,12	60,15	72,18	84,21	96,24	108,27	120,30	132,33	144,36	156,39	168,42	180,45
10	1	255	1136	34,08	45,44	56,80	68,16	79,52	90,88	102,24	113,60	124,96	136,32	147,68	159,04	170,40
9	3	240	1069	32,07	42,76	53,45	64,14	74,83	85,52	96,21	106,90	117,59	128,28	138,97	149,66	160,35
8																
7	1	215	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
6	3	190	846	25,38	33,84	42,30	50,76	59,22	67,68	76,14	84,60	93,06	101,52	109,98	118,44	126,90
5																
4	1	170	757	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,70	83,27	90,84	98,41	105,98	113,55
3	3	155														103,65
2	2	145														96,90
1	1	140														93,60

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté Applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point 4,24 €

Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Acco 21 :	fication ord du juillet 975 odifié	RMH	3 9	<b>%</b>	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16 15 14 13	3 3 2 1		1421	46,4 42,6	46 35	1,92 6,84	77,40 71,05	92,88 85,26	108,36 99,47	123,84 113,68	139,32 127,89	154,80 142,10	170,28 156,31	185,76 170,52	201,24 184,73	216,72 198,94	251,25 232,20 213,15 194,10
12 11 10	3 2 1	285 270	1209 1145	36,2 34,3	:74 :54	8,36 5,80	60,45 57,25	72,54 68,70	84,63 80,15	96,72 91,60	108,81 103,05	120,90 114,50	132,99 125,95	145,08 137,40	157,17 148,85	169,26 160,30	181,35 171,75 162,30
9 8 7	3 2 1	240 225 215	955	28,6	53	8,20	47,75	57,30	66,85	76,40	85,95	95,50	105,05	114,60	124,15	133,70	152,70 143,25 136,80
6 5 4	3 2 1	190 180 170	764	22,9	23	0,56	38,20	45,84	53,48	61,12	68,76	76,40	84,04	91,68	99,32	106,96	120,90 114,60 108,15
3 2 1	3 2 1	155 145 140	615	18,4	52	4,60	30,75	36,90	43,05	49,20	55,35	61,50	67,65	73,80	79,95	86,10	98,70 92,25 89,1 <b>0</b>

#### Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1 avril 2012

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point 4,24 €

Agents de maîtrise d'atelier

-					<del>ngc</del>	1165	ue III	uiti is	<del>C u u</del>	icciic						
Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	accor juille	ification d du 21 et 1975 odifié		3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	3	395	1793	53,79	71,72	89,65	107,58	125,51	143,44	161,37	179,30	197,23	215,16	233,09	251,02	268,95
15	365	1656	49,68	66,24	82,80	99,36	115,92	132,48	149,04	165,60	182,16	198,72	215,28	231,84	248,40	
14	335	1520	45,60	60,80	76,00	91,20	106,40	121,60	136,80	152,00	167,20	182,40	197,60	212,80	228,00	
13	305	1384	41,52	55,36	69,20	83,04	96,88	110,72	124,56	138,40	152,24	166,08	179,92	193,76	207,60	
12	3	285	1293	38,79	51,72	64,65	77,58	90,51	103,44	116,37	129,30	142,23	155,16	168,09	181,02	193,95
11																
10	255	1157	34,71	46,28	57,85	69,42	80,99	92,56	104,13	115,70	127,27	138,84	150,41	161,98	173,55	
9	3	240	1089	32,67	43,56	54,45	65,34	76,23	87,12	98,01	108,90	119,79	130,68	141,57	152,46	163,35
8																
7	215	976	29,28	39,04	48,80	58,56	68,32	78,08	87,84	97,60	107,36	117,12	126,88	136,64	146,40	

#### Accord du 8 juillet 2013

(Étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1 er déc.)

#### Signataires:

Organisation(s) patronale(s):

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Belfort/Montbéliard.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC;

CFTC;

il a été convenu ce qui suit :

1 -

#### Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des R.M.H.

2 -

#### Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la Convention Collective des Industries de la Métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2013, fait l'objet du  $tableau\ 1$  du présent accord.

#### Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,29 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauché. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

#### 4 -Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 font l'objet du <u>tableau 2</u> joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

#### 5 -Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article <u>46</u> de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

#### 6 -Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

panier de jour : 3 €panier de nuit : 5,23 €

#### 7 -Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article <u>L. 2221-2</u> du Code du Travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles <u>L. 2231-6</u> et <u>D. 2231-2</u> du Code du Travail.

# Tableau 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2013 pour un horaire de 35 heures / semaine

Grille de transposition	Cla	ssification du 21 j	uillet 1975 modifié	Rémunération
Accord du 29 janvier 2000	Niveau	Échelon	Coefficient	annuelles Base 35 heures normales/seramine
16	V	3	395	30 630
15	V	3	365	27 611
14	V	2	335	25 030
13	V	1	305	22 260
12	IV	3	285	20 530
11	IV	2	270	19 720

10	IV	1	255	19 110
9	III	3	240	18 580
8	III	2	225	18 200
7	III	1	215	17 950
6	II	3	190	17 620
5	II	2	180	17 490
4	II	1	170	17 390
3	I	3	155	17 310
2	I	2	145	17 250
1	I	1	140	17 200

## Tableau 2 - Barème des rémunérations minimales hiérarchiques Applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013

Pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point : 4,29 €

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Cla	ssific	ation du 21 juillet 975 modifié		Ouvriers	Ager	nts de Maîtrise
16	V	3	395			1695	AM7
15		365	1566				
14		335	1438				
13		305	1309	1			
12	IV	3	285	1284	TA4	1223	AM4
11		270	1217	TA3			
10		255	1149	TA2	1094	AM3	
9	III	3	240	1082	TA1	1030	AM2
8		225					
7		215	969	Р3	923	AM1	
6	II	3	190	856	P2		
5		180					
4		170	766	P1			
3	I	3	155	699	03		
2		145	654	02			
1		140	631	01			

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

Pour un horaire de 35 heures/semaine

Valeur du point : 4,29 €

Grille de transposition	Classification du 21 juillet	Agents Adm	Agents Maîtrise Atelier
Accord du 29 janvier 2000	1975 modifié	Tech	

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

٧	3	395	1695	1814	AM7
	365	1566	1676	AM7	
	335	1438	1538	AM6	
	305	1309	1401	AM5	
IV	3	285	1223	1309	AM4
	270	1159			
	255		1171	AM3	
III					AM2
			987	AM1	
II				=	
ī			665		
•			003		
	140	601			
	IV	365 335 305 IV 3 270 255 III 3 225 215 II 3 180 170 I 3 145	365 1566 335 1438 305 1309  IV 3 285 270 1159 255 1094  III 3 240 225 966 215 923  II 3 190 180 773 170 730  I 3 155 145 623	365 1566 1676 335 1438 1538 305 1309 1401  IV 3 285 1223 270 1159 255 1094 1171  III 3 240 1030 225 966 215 923 987  II 3 190 816 180 773 170 730  I 3 155 665 145 623	365 1566 1676 AM7  335 1438 1538 AM6  305 1309 1401 AM5  IV 3 285 1223 1309  270 1159  255 1094 1171 AM3  III 3 240 1030 1102  225 966  215 923 987 AM1  II 3 190 816  180 773  170 730  I 3 155 665  145 623

<sup>1)</sup> Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % :

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1 i juillet 2013

Pour un horaire de 35 heures/semaine Valeur du point 4,29 €

#### **Ouvriers**

Cliquez pour consulter l'illustration

# Administratifs et techniciens - agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Cliquez pour consulter l'illustration

#### Agents de maîtrise d'atelier

Cliquez pour consulter l'illustration

Copyright 2014 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.

<sup>2)</sup> Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.