

Avenant du 25 septembre 2017 à la Convention collective des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes, et similaires du Département de Seine-et-Marne en date du 30 novembre 1976 modifié et à l'Accord du 22 décembre 2005 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance

Entre l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Seine et Marne (UIMM Seine et Marne) d'une part, et les organisations syndicales soussignées d'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, et similaires du département de la Seine-et-Marne du 30 novembre 1976 modifié.

Article 1^{er}

L'article 3 (droit syndical et liberté d'opinion) des Dispositions générales est modifié comme suit :

- Au deuxième alinéa après le terme « origine » est inséré « sociale ou » ;
- Au cinquième alinéa, les termes « l'article R. 412-1 à L. 412-17 du code du Travail » sont remplacés par « les articles L. 2142-1 et suivants du code du Travail » ;
- Au cinquième alinéa, la dernière phrase « En particulier, l'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du 7° de l'article précité du code du travail. » est supprimé ;
- le 6^{ème} alinéa est supprimé ;
- le 7^{ème} alinéa est supprimé ;
- le 8^{ème} alinéa est supprimé.

Article 2

L'article 4 (autorisation d'absence) des Dispositions générales est modifié comme suit :

Le troisième alinéa est supprimé.

Article 3

L'article 5 (commissions paritaires) des Dispositions générales est réécrit comme suit :

« Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ce nombre ne pourra excéder 4 par organisation.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. ».

Article 4

L'article 7 (préparation aux élections) des Dispositions générales est modifié comme suit :

- Au premier alinéa, après « seront invitées », il est ajouté « par tout moyen » ;
- Au premier alinéa, le terme « un mois » est remplacé par « au moins deux mois » ;
- Au deuxième alinéa, les termes « le mois qui précède » sont remplacés par « les quinze jours qui précèdent » ;
- Le troisième alinéa est réécrit comme suit :

« La date du premier tour de scrutin sera annoncée par avis affiché dans l'établissement. Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'affichage. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article. » ;
- Le cinquième alinéa est supprimé ;
- le sixième alinéa est supprimé.

Article 5

L'article 8 (bureau de vote) des Dispositions générales est modifié comme suit :

- Au premier alinéa, après le terme « plus jeune », il est inséré « en âge » ;
- Au deuxième alinéa, les termes « de bureau de paie ou un marqueur » sont remplacés par « du service du personnel ».

Article 6

L'article 10 (comité d'entreprise) des Dispositions générales est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa, les termes « la loi du 2 août 1949 » sont remplacés par « l'article L. 2323-86 du code du Travail ».

Article 7

L'article 11 (embauchage) des Dispositions générales est modifié comme suit :

- le deuxième alinéa, est réécrit : « Les entreprises doivent faire connaître à Pôle-emploi leurs offres d'emploi. » ;
- Le cinquième alinéa est supprimé ;
- Le sixième alinéa est supprimé.

Article 8

L'article 12 (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes) des Dispositions générales est abrogé.

Il est créé un nouvel article 12 - Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques - des Dispositions générales :

«Article 12 – Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques

Les organisations liées par la présente Convention collective se rencontreront avant la fin de chaque année pour engager la négociation sur les barèmes de taux effectifs garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante ».

Article 9

L'article 12 bis (personnes handicapées) des Dispositions générales est abrogé.

Article 10

L'article 13 (jeunes salariés au-dessous de 18 ans) des Dispositions générales est abrogé.

Article 11

L'article 14 (travail des femmes) des Dispositions générales est abrogé.

Article 12

L'article 15 (durée du travail) des Dispositions générales est réécrit comme suit :

« La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux. »

Article 13

L'article 16 (travail temporaire et travail à temps partiel) des Dispositions générales est abrogé.

Article 14

L'article 17 (congrés payés) des Dispositions générales est modifié comme suit :

L'alinéa 4 est remplacé par « La date de période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période. ».

Article 15

L'article 18 (rupture du contrat de travail) des Dispositions générales est abrogé.

Article 16

L'article 19 (hygiène et sécurité) des Dispositions générales est modifié comme suit :

Au dernier alinéa, les termes « Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire par le décret du 5 Octobre 1960 » sont supprimés.

Article 17

L'article 20 (apprentissage) des Dispositions générales est abrogé.

Article 18

L'article 21 (formation et perfectionnement professionnels) des Dispositions générales est abrogé.

Article 19

L'article 2 (essai professionnel) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur 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 L. 1243-11, alinéa 3, du code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai

éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

À l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance ce 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 20

L'article 4 (rémunérations minimales hiérarchiques) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 4 – Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques

Les taux effectifs garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en Annexe II au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 35 heures par semaine ou 151.66 heures par mois.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux effectifs garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;

A. TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Le taux effectif garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans.

Toutefois, il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des taux effectifs garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151.66 par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux effectif garanti annuel seront calculées prorata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 6 du présent avenant intervenu en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux effectif annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant «Mensuels», ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises,
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de

cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale,

- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 19 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité.

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en-dessous de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification fera apparaître qu'un salarié n'aura pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Lorsqu'au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations signataires de l'accord fixant le barème des taux garantis annuels.

B. SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Le salaire minimum hiérarchique correspondant aux coefficients de la classification sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Étant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires, ou les diminutions en cas d'activité partielle.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les

agents de maîtrise d'atelier ».

Article 21

L'article 4 bis (taux effectif garantis annuels - Fixation) de l'avenant « Mensuels » est abrogé.

Article 22

L'article 4 ter (taux effectif garantis annuels - Application) de l'avenant « Mensuels » est abrogé.

Article 23

L'article 5 (salaires) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Le deuxième alinéa est supprimé.

Article 24

L'article 7 (paiement au mois) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 151.66 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Les majorations des heures faites au-dessus de 35 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations. ».

Article 25

L'article 9 (promotion) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- Au premier alinéa, les termes « l'article 16 de l'Accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi sont remplacés par « l'article 15-4 de l'Accord National du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie » ;
- Au deuxième alinéa les parenthèses entre « dont la durée sera fixée d'un commun accord » sont supprimées ;
- Au deuxième alinéa, les termes « sans qu'elle puisse excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 2 pour l'emploi qu'il est appelé à occuper » sont supprimés.

Article 26

L'article 10 (ancienneté) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le 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.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au

titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise. ».

Article 27

L'article 11 (bulletin de paye) de l'avenant «Mensuels» est réécrit comme suit :

« À l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du Travail.

Devront également figurer le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ainsi que la prime d'ancienneté conformément à l'article 13 de l'avenant «Mensuels ».

Article 28

Un article 12 bis (Salariés âgés de moins de dix-huit ans) à l'avenant «Mensuels» est créé :

« Article 12 bis – Salariés âgés de moins de dix-huit ans

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la Loi.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du Travail.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10 % pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 22 des « Dispositions Générales » de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle. ».

Article 29

L'article 14 (majorations des heures supplémentaires) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Les heures supplémentaires, définies en application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures, ou de la durée considérée comme

équivalente, sont majorées comme suit :

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

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans l'entreprise. ».

Article 30

L'article 17 (majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, la référence à « 40 » est remplacée par « 35 ».

Article 31

L'article 18 (pause payée) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les termes « base quarante heures » sont remplacés par « base 35 heures ».

Article 32

L'article 19 bis (garanties en fin de carrière pour les ouvriers) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- Au quatrième alinéa, les termes « l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- Au huitième alinéa, les termes « l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié » sont remplacés par « l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 » ;
- Au neuvième alinéa, le membre de phrase « aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage » est remplacé par « aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

Article 33

Un article 19 ter (égalité de rémunération entre les hommes et les femmes) de l'avenant « Mensuels » est créé :

« Article 19 ter - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux articles L. 3221-1 et suivants du code du Travail et R. 3221-1 du code du Travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 22 des Dispositions générales de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par la présente Convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle. ».

Article 34

L'article 20 (condition de travail des femmes) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 20 – Travail des femmes

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, en particulier, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES AUX FEMMES ENCEINTES

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.-

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

1°) En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

2°) En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis

un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3°) En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1°) seront appliquées. ».

Article 35

L'article 21 (congés de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- À la fin du 4^{ème} alinéa il est ajouté la phrase : « Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. » ;
- Au cinquième alinéa :
 - o Le mot « femmes » est remplacé par « salariés » ;
 - o Les termes « L. 122-26, 5^{ème} alinéa » sont remplacés par « L. 1225-37 » ;
- Au sixième alinéa, les termes « aux salariées » sont remplacés par « à la mère ou au père » ;
- Le septième alinéa est supprimé.

Article 36

L'article 22 (congés post nataux et aménagements d'horaire) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Article 22 – Congé parental d'éducation et aménagement d'horaires

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du Travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise à temps partiel.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Sous réserve de l'application de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité ou du

congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent. ».

Article 37

L'article 23 (congés payés) de l'avenant « Mensuels » est réécrit comme suit :

« Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 28 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 21, pour soigner un enfant malade.

À la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-23.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux, s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découleraient de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail. ».

Article 38

L'article 25 (congés exceptionnels pour événement de famille) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Le premier alinéa est remplacé par :

« Outre les congés exceptionnels pour événements de famille figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du Travail, les mensuels auront droit, sur justification, à un congé de :

- Mariage du salarié : 1 semaine
- Décès d'un grand-parent : 1 jour
- Décès d'un petit-enfant : 1 jour ».

Article 39

L'article 26 (service national) de l'avenant « Mensuels » est remplacé par :

« Article 26 - Réserve opérationnelle obligatoire

Pendant les périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de réserve militaire. ».

Article 40

L'article 27 (incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- Au premier alinéa, les termes « et contre visite s'il y a lieu » sont supprimés ;
- À la fin du deuxième alinéa, les termes « ou, s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus au cours du travail effectué pour le compte de l'entreprise, sur la base des trois quarts de sa rémunération » sont remplacés par : « Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L. 1226-7 et suivants du code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9. » ;
- Le sixième alinéa est supprimé ;
- Au septième alinéa :
 - Les termes « de L. 122-14 » sont remplacés par « L.1232-2 » ;
 - les termes « si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplis » sont supprimés.

Article 41

L'article 28 (indemnisation des absences pour maladie ou accident) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

À la fin du sixième alinéa après les termes « versements patronaux. » est ajouté « Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi. ».

Article 42

Il a été décidé d'intégrer les dispositions de l'accord du 22 décembre 2005 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance. Les dispositions suivantes se substituent à la totalité de l'accord du 22 décembre 2005.

Un article 28 Bis (prévoyance complémentaire) de l'avenant « Mensuels » est ajouté :

« Article 28 Bis – Prévoyance complémentaire

L'employeur met en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

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

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail à 0.30 % du montant du taux effectif garanti annuel (TEGA) du mensuel classé au coefficient 190 « administratifs et techniciens ».

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat du travail aura 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, existant dans l'entreprise. ».

Article 43

L'article 29 (préavis) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

- Au deuxième alinéa, après « présence continue » il est ajouté « sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 5213-9 du code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité. » ;
- Au cinquième alinéa, les termes à « l'article 18 de l'Accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi » sont remplacés par « l'article 16-3 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ».

Article 44

L'article 31 bis (mise à la retraite) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au titre 3 « Indemnité de mise à la retraite », le troisième alinéa est supprimé.

Article 45

L'article 32 (changement de résidence) de l'avenant « Mensuels » est modifié comme suit :

Au troisième alinéa après « son conjoint » est ajouté « (marié ou pacsé) ».

Article 46

L'Annexe IV « Conditions de déplacement des mensuels » est modifiée comme suit :

- **Au chapitre VI : Formation professionnelle, l'article 6-1 (Dispositions générales) est abrogé.**
- **Au chapitre VI : Formation professionnelle, l'article 6-2 (Stages à plein temps) est abrogé.**

Article 47

L'Annexe V - Salaires des apprentis est abrogée.

Article 48

L'article 7 (mutation professionnelle) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est modifié comme suit :

- Les quatre premiers alinéas sont remplacés par : « En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15-1 ; 15-2 et 15-5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables. » ;
- Le cinquième alinéa est réécrit comme suit :

« Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction. ».

Article 49

L'article 10 (secret professionnel – clause de non concurrence) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est modifié comme suit :

- au premier alinéa le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- au deuxième alinéa, le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- à la fin du deuxième alinéa, le terme « maison » est remplacé par « entreprise » ;
- au quatrième alinéa la mention à « 5/10^{ème} » est remplacée par « 6/10^{ème} » ;
- Le cinquième alinéa est supprimé.

Article 50

L'article 11 (indemnité minimale de licenciement) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est abrogé.

Article 51

L'article 12 (reclassement) de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels » est abrogé.

Article 52

L'Annexe VIII - Personnel de gardiennage et de surveillance 6 est abrogée.

Article 53

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation Syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du Travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du Travail.

Fait à Melun, le 25 septembre 2017

UIMM Seine et Marne

USTM-CGT 77

CFE-CGC SMIDEF

CFDT STM 77

CFTC

USM-FO 77