

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, CONNEXES, ET SIMILAIRES DU DÉPARTEMENT DE LA SEINE-ET-MARNE EN DATE DU 30 NOVEMBRE 1976

(*) Numéro du code identifiant (IDCC) du ministère du Travail devant être reporté sur la DADS : 911

AVENANT « MENSUELS »	1
Article 1 ^{er} – Embauche	1
Article 2 – Période d’essai	1
1. Objet de la période d’essai	1
2. Existence de la période d’essai	2
3. Durée de la période d’essai	2
4. Renouvellement de la période d’essai	3
5. Cessation de la période d’essai	4
Article 3 – Classifications	5
Article 4 – Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques	5
A. Taux effectifs garantis annuels	5
B) Salaires minimaux hiérarchiques	7
Article 4 bis – Taux effectifs garantis annuels – Fixation (abrogé)	7
Article 4 ter – Taux effectifs garantis annuels – Application (abrogé)	7
Article 5 – Salaires	8
Article 6 – Interim	8
Article 7 – Paiement au mois ⁰	8
Article 8 – Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel	9
Article 9 – Promotion	9
Article 10 – Ancienneté	9
Article 11 – Bulletin de paie	10
Article 12 – Communication des éléments du salarié	10
Article 12 bis – Salariés âgés de moins de dix-huit ans	10
Article 13 – Prime d’ancienneté	11
Article 14 – Majorations pour heures supplémentaires	12
Article 15 – Majorations d’inconfort pour travail exceptionnel de nuit ou le jour de repos hebdomadaire ...	13
Article 16 – Indemnité de panier	13
Article 17 – Majoration d’inconfort pour travail en équipes successives	13
Article 18 – Pause payée	14
Article 19 – Indemnités d’emploi	14
Article 19 ^{bis} – Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	15
Article 19 ^{ter} – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	16
Article 20 – Travail des femmes	17
Conditions de travail des femmes	17
Conditions de travail particulières aux femmes enceintes	17
Article 21 – Congé de maternité, d’adoption et congés pour soigner un enfant malade	18
Article 22 – Congé parental d’éducation et aménagement d’horaires	19

Article 23 – Congés payés.....	19
Article 24 – jours fériés.....	20
Article 25 – Congés exceptionnels pour évènement de famille	21
Article 26 – Réserve opérationnelle obligatoire	21
Article 27 – Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	21
Article 28 – Indemnisation des absences pour maladie ou accident	22
Article 28 Bis – Prévoyance complémentaire	24
Article 29 – Préavis	24
Article 30 – Indemnité de licenciement	26
Article 31 – Départ volontaire à la retraite.....	28
Article 31 bis – Mise à la retraite.....	30
Article 32 – Changement de résidence.....	31
Article 33 – Conditions de déplacement.....	31
Article 34 – Clause de non-concurrence	31

AVENANT « MENSUELS »

Article 1^{er} – Embauche

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- L'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification,
- Le taux effectif garanti annuel dudit emploi,
- La rémunération réelle,
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail, du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 2 – Période d'essai⁽¹⁾

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 survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 (coefficient 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 temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à 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.

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 de travail 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 du 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 au 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 de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire de la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

Article 3 – Classifications

Le classement des postes en niveaux et échelons, et leur définition, ainsi que les coefficients hiérarchiques, sont ceux de l'accord national du 21 Juillet 1975 sur les classifications tels qu'ils figurent en annexe III au présent avenant.

Les dispositions relatives aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels seront celles stipulées par l'article 6 de l'accord national susvisé sur les classifications, reproduites en annexe 3 bis au présent avenant.

Article 4 – Taux effectifs garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques⁽¹⁾

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.

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 à 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 de l'entreprise,
- 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, 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 4 bis – Taux effectifs garantis annuels – Fixation (abrogé)

Article abrogé par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Article 4 ter – Taux effectifs garantis annuels – Application (abrogé)

Article abrogé par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Article 5 – Salaires

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

2^{ème} alinéa supprimé par l'Avenant du 25 septembre 2017, étendu par l'Arrêté du 21 mai 2021 (J.O. du 9.06.2021).

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux effectif garanti annuel de son échelon.

Article 6 – Interim

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois, recevra, à partir du 3^{ème} mois, et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le taux effectif garanti annuel dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un mensuel absent sont réparties entre plusieurs mensuels dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionnés à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

Article 7 – Paiement au mois⁽¹⁾

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.

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Article 8 – Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), ce temps, passé sur le lieu de travail, est payé au mensuel sur la base de la rémunération minimale hiérarchique de son échelon.

Si la Direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 9 – Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'article 15-4 de l'Accord National du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie. À cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.⁽¹⁾

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du mensuel intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.⁽²⁾

Article 10 – Ancienneté⁽³⁾

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 de travail 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.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

³ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Article 11 – Bulletin de paie⁽¹⁾

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 de l'avenant « Mensuels ».

Article 12 – Communication des éléments du salarié

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- le nombre de jours ou d'heures payés au temps,
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu,
- le nombre d'heures payées au rendement,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le taux horaire appliqué aux heures payées au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses,
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

Article 12 bis – Salariés âgés de moins de dix-huit ans⁽²⁾

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

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 13 – Prime d'ancienneté

(Voir Avenants « Salaires »)

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

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique mensuelle de l'emploi occupé, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après trois ans d'ancienneté,
- 4 % après quatre ans d'ancienneté,
- 5 % après cinq ans d'ancienneté,
- 6 % après six ans d'ancienneté,
- 7 % après sept ans d'ancienneté,

- 8 % après huit ans d’ancienneté,
- 9 % après neuf ans d’ancienneté,
- 10 % après dix ans d’ancienneté,
- 11 % après onze ans d’ancienneté,
- 12 % après douze ans d’ancienneté,
- 13 % après treize ans d’ancienneté,
- 14 % après quatorze ans d’ancienneté,
- 15 % après quinze ans d’ancienneté.

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 paie.

Article 14 – Majorations pour heures supplémentaires⁽¹⁾

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 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 ou 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.

¹ Article modifié par l’Avenant du 25 septembre 2017.

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

Article 15 – Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel de nuit ou le jour de repos hebdomadaire

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Article 16 – Indemnité de panier

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail, entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une prime minimum dite « indemnité de panier » dont le taux figure en annexe à la présente Convention. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux intéressés qui, après avoir travaillé 9 heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Article 17 – Majoration d'inconfort pour travail en équipes successives

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 % du taux horaire effectif base 35 heures de l'intéressé.⁽¹⁾

Cette majoration d'inconfort pourra être répartie dans le cadre de la période de paie sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, sous forme de « primes d'équipes », soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Article 18 – Pause payée

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base 35 heures, sera accordée : ⁽¹⁾

- 1° Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires,
- 2° Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc...

Article 19 – Indemnités d'emploi

Les taux effectifs garantis annuels et la classification prévue à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des mensuels qui les exécutent.

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- conditions de travail particulièrement pénibles, etc...
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc...

Étant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

¹ Phrase modifiée par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail et consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue, soit en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi du travailleur intéressé.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc..., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 19^{bis} – Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 10 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Électriques, Connexes et Similaires du Département de Seine-et-Marne, en date du 30 novembre 1976, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 10 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Électriques, Connexes et Similaires du Département de Seine-et-Marne, en date du 30 novembre 1976, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.⁽¹⁾

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de son taux effectif garanti annuel en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. À l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.⁽¹⁾

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.⁽²⁾

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 19^{ter} – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes⁽³⁾

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.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

³ Article créé par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 20 – Travail des femmes⁽¹⁾

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 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 payé aux 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.

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

- 2° En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assurée à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date 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 21 – Congé de maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. 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.⁽¹⁾

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 1225-37 du code du Travail seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.⁽²⁾

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.⁽³⁾

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

³ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

7^{ème} alinéa supprimé par l'Avenant du 27 septembre 2021.

Article 22 – Congé parental d'éducation et aménagement d'horaires⁽¹⁾

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 les 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 23 – Congés payés⁽²⁾

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.

¹ Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 1^{er} 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 congés payés, 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 24 – jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai, bénéficieraient d'une majoration d'inconfort de 50 %, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 15.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance.

Article 25 – Congés exceptionnels pour évènement de famille

(¹) Outre les congés exceptionnels pour évènements 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

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 26 – Réserve opérationnelle obligatoire⁽²⁾

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 27 – Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et justifiées, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.⁽³⁾

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Article modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

³ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

indemnités de maladie calculée sur la base de sa rémunération à plein tarif. 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.⁽¹⁾

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 30 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement.

6^{ème} alinéa supprimé par l'Avenant du 25 septembre 2017, étendu par l'Arrêté du 21 mai 2021 (J.O. du 9.06.2021).

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement ou pour les motifs énoncés au paragraphe précédent devra, au préalable, respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-2 et suivants du code du Travail.⁽²⁾

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis et l'indemnité de congédiement.

Article 28 – Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres Pays de la Communauté Économique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Économique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou de Caisses Complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. 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.⁽¹⁾

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 à travailler.

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

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 paie.

Lorsqu'au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le mensuel, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante :

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire de l'établissement ou partie d'établissement.

Article 28 Bis – Prévoyance complémentaire⁽¹⁾

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 légal, pour une année complète de travail à 0,30% du montant du taux effectif garanti (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 de travail aura pris fin en cours d'année.

Cette obligation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, existant dans l'entreprise.

Article 29 – Préavis

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

- deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I,

¹ Article ajouté par l'Avenant du 25 septembre 2017.

- un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III,
- deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV,
- trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 5213-9 du code du Travail concernant les handicapés comptant plus d'une unité.⁽¹⁾

Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 16-3 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.⁽²⁾

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

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

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

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

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 deux heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

² Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

ARTICLE 30 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

(Le texte du présent article tient compte des modifications apportées par l'article 3 de l'Avenant du 21 juin 2010 à l'Accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, cet accord ayant substitué des dispositions globalement plus avantageuses aux dispositions de notre Avenant « Mensuels ». Une négociation des partenaires sociaux est appelée à procéder à l'insertion formelle de ces dispositions dont le bénéfice peut d'ores et déjà être revendiqué par les salariés).

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 fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois de salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois

≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

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 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5^e de mois, et par 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12^e de 1/5^e de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12^e de 2/15^e de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités journalières – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

(Avant dernier alinéa abrogé par l'Accord national du 23 septembre 2016)

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 31 – Départ volontaire à la retraite

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite,
- 2 mois, pour une ancienneté d’au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera 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 la 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 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n’est pas prise en compte pour la détermination de l’ancienneté servant au calcul de l’indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l’article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s’est poursuivie après l’échéance du terme de ce contrat,
- en application de l’article L. 1244-2, alinéa 3 du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s’est poursuivie après l’échéance du terme du dernier de ces contrats.
- en application de l’article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l’entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice,
- en application de l’article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l’entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 31 bis – Mise à la retraite

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5, du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecter un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite,
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7, du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2, du code du Travail.

3^{ème} alinéa supprimé par l'Avenant du 25 septembre 2017.

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 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat,
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3 du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats.

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice,
- En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 32 – Changement de résidence

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence, intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur, et réglé comme tel.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint (marié ou pacsé) et des personnes à charge vivant au foyer. Les frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.⁽¹⁾

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'annexe IV au présent avenant.

Article 33 – Conditions de déplacement

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe IV au présent Avenant, reprenant les termes de l'accord du 26 février 1976.

Article 34 – Clause de non-concurrence

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

¹ Alinéa modifié par l'Avenant du 25 septembre 2017.

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel 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 se placer dans une entreprise concurrente.

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.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence 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 mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.