

**ACCORD DU 10 JUILLET 1970
SUR LA MENSUALISATION
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 29 JANVIER 1974,
DU 29 JANVIER 2000, PAR L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2003,
PAR L'AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2003 ET
PAR L'ACCORD NATIONAL DU 3 MARS 2006 ⁽¹⁾**

PRÉAMBULE

Le C.N.P.F. et les Organisations syndicales de salariés ont signé le 20 avril 1970 une déclaration sur la politique de mensualisation précisant notamment :

- que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

- qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en œuvre de la mensualisation devaient être fixées au niveau des professions.

Les Organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté de développer les relations paritaires engagées au plan national il y a deux ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en œuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objectif l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase qui se terminera le 31-12-1973 elles entendent pratiquer une programmation par catégorie d'avantages telle que, sous la réserve d'une ancienneté minimum, l'ensemble du personnel horaire bénéficiera, en même temps et dans le même délai, de la même mesure sociale.

L'objectif fondamental d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel horaire et du personnel mensuel, les différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique étant dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées : il en est ainsi par exemple des éléments de la rémunération et de certaines dispositions relatives à la durée du préavis ou à la formation et au perfectionnement.

Les parties signataires sont d'accord pour considérer que le régime de la prime d'ancienneté devra faire l'objet d'un examen d'ensemble en vue d'aboutir par une refonte à un système plus adapté aux nécessités d'une économie moderne et d'une politique sociale de progrès.

Cette étude sera engagée dans les six mois qui précéderont l'expiration de la première phase définie par le présent accord.

Elle s'effectuera dans des conditions telles que si un accord ne peut être atteint sur la refonte de la prime d'ancienneté dans un statut unifié, les ouvriers, en tout état de cause, auront la garantie de bénéficier progressivement d'une prime d'ancienneté s'échelonnant jusqu'à 15 % des salaires garantis pour 15 ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint 2 ans à partir de l'expiration de la 1^{re} phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il ait été procédé à cet examen, les parties signataires expriment leur accord pour que, dans les conditions fixées ci-après, une prime spécifique d'ancienneté soit accordée aux salariés horaires.

La réforme de la prime d'ancienneté s'insérera dans une négociation préparatoire à une deuxième phase dans laquelle interviendra l'unification des statuts du personnel ouvriers et du personnel ETAM, dans les conditions indiquées au 4^e alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

(1) Les dispositions résultant de l'accord du 3 mars 2006 sont en italiques.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les 6 mois précédant l'expiration de la 1^{re} phase.

En outre, les parties s'engagent à poursuivre dans les meilleurs délais la remise en ordre des classifications professionnelles, et des coefficients qui constitue un élément de la mensualisation.

Article premier - Champ d'application (*)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant l'accord particulier du 10 juillet 1970.

L'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2 - Bénéficiaires (*)

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliquent, dès leur embauchage, aux ouvriers des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus.

Article 3 - Ancienneté dans l'entreprise (*)

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 4 - Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective (*)

A défaut d'une convention collective ou d'un avenant applicable aux ETAM et aux ouvriers d'un établissement parce que celui-ci ne se trouve pas dans le champ d'application territorial d'une convention collective territoriale, les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'appliqueront aux ETAM et aux ouvriers de cet établissement jusqu'à ce qu'ils soient soumis à une convention collective sous réserve de l'article 15.

Article 5 - Paiement au mois

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

1. Ressource mensuelle garantie

La ressource mensuelle garantie de l'horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenue en multipliant la ressource garantie horaire de la catégorie par 173,33.

Les accords fixant, dans le champ d'application des conventions collectives territoriales, les barèmes de ressources mensuelles garanties, devront être établis en tenant compte s'il y a lieu, d'un coefficient rectificateur pour éviter que les ouvriers mensualisés ne subissent un préjudice du fait de la conversion des ressources garanties horaires en ressources mensuelles garanties (*).

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

2. Rémunération réelle

a) Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualisé en vertu de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, ne subit pas du fait de son passage au mois, un préjudice par rapport à la rémunération qu'elle lui versait à la veille de sa mensualisation : s'il y a lieu, l'entreprise révisera à ce moment-là le taux de base en fonction d'un coefficient rectificateur ou versera, en fin d'année, un complément de rémunération (*).

b) Rémunération variable. La rémunération réelle devra être au moins égale à la ressource mensuelle garantie pour un travail normal. Elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnités) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Au a) et b) ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans ce calcul.

3. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus, du forfait mensuel réel (et des primes et indemnités éventuelles) examiné ci-dessus à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et aux conventions collectives.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

4. Les bénéficiaires du présent accord seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

5. Le comité d'établissement et les délégués syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires seront consultés tant pour la mise en œuvre du paiement au mois que sur les difficultés éventuelles d'application.

Article 6 - Jours fériés (*)

Il sera fait application aux bénéficiaires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié, des dispositions légales et de la convention collective territoriale relatives aux jours fériés en vigueur pour les ETAM de l'établissement.

Article 7 - Maladie

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est réglée par les dispositions des avenants ETAM des conventions collectives territoriales.

1. Garanties concernant la ressource

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifié 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.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondante à 3 jours de travail sous réserve des dispositions relatives à l'absentéisme prévues par le paragraphe 2°, du présent article. Cette déduction n'est pas appliquée en cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet assimilé par la Sécurité sociale à un accident du travail et par suite réglé comme tel et maladie dépassant 29 jours.

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

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 des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

La présence prise en compte pour la détermination du droit à une indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert une ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

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

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

2. *Franchise* ⁽¹⁾

Si pendant la période 1972-1973 l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé 1 point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969, la franchise de 3 jours sera supprimée au 1^{er} janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à 3 jours de travail sera maintenue, à partir du 1^{er} janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1974 n'a pas dépassé 1 point 1/2 par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1^{er} jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si les deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1^{er} janvier 1975 n'a pas dépassé 2 points par rapport à la moyenne des années 1968-1969 la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1^{er} jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

(1) En application du protocole du 26 juillet 1976 signé par l'U.I.M.M., F.O. et C.G.C., la franchise de 3 jours est maintenue jusqu'au 1^{er} janvier 1977 uniquement dans les établissements figurant en annexe audit protocole.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1^{er} janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au 3^e alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

3. Application aux ouvriers mensualisés des clauses particulières des ETAM relatives à la maladie

Les organisations signataires des avenants ou conventions collectives locales relatives aux ETAM examineront dans quelle mesure certaines clauses particulières de ces avenants ou conventions collectives seront appliquées aux ouvriers mensualisés, ainsi que l'allongement éventuel des périodes d'indemnisation définies ci-après pour les aligner sur celles prévues pour les ETAM.

En tout état de cause ces organisations détermineront avant le 1^{er} avril 1974 si les dispositions de l'avenant ou de la convention collective locale applicable aux ETAM sont plus favorables que celles prévues par les alinéas 2, 3 et 4 du paragraphe 1°, du présent article en ce qui concerne les taux et les périodes d'indemnisation. Dans ce cas les taux et les périodes d'indemnisation applicables aux ETAM seront appliqués aux ouvriers mensualisés.

Article 8 - Prime d'ancienneté (*)

L'ouvrier mensualisé bénéficie d'une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération mensuelle dans les conditions suivantes.

1. Barème

a) La prime d'ancienneté dont l'ouvrier mensualisé bénéficie, après trois ans d'ancienneté est calculée selon les taux suivants :

| Ancienneté | 1 ^{er} janvier 1974 | 1 ^{er} janvier 1975 |
|------------|------------------------------|------------------------------|
| 3 ans | 2 % | 3 % |
| 4 ans | 2 % | 3 % |
| 5 ans | 2 % | 3 % |
| 6 ans | 3 % | 4 % |
| 7 ans | 4 % | 5 % |
| 8 ans | 4 % | 6 % |
| 9 ans | 4 % | 6 % |
| 10 ans | 5 % | 7 % |
| 11 ans | 5 % | 7 % |
| 12 ans | 6 % | 8 % |
| 13 ans | 6 % | 9 % |
| 14 ans | 7 % | 9 % |
| 15 ans | 7 % | 10 % |
| 16 ans | 7 % | 10 % |
| 17 ans | 8 % | 11 % |
| 18 ans | 8 % | 12 % |
| 19 ans | 9 % | 12 % |
| 20 ans | 9 % | 13 % |
| 21 ans | 10 % | 13 % |
| 22 ans | 10 % | 14 % |
| 23 ans | 10 % | 14 % |
| 24 ans | 11 % | 14 % |
| 25 ans | 11 % | 14 % |
| 26 ans | 12 % | 14 % |

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

Au 1^{er} janvier 1976 la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d'ancienneté prévue par les dispositions de l'avenant ou de la convention collective applicable aux ETAM de l'établissement, dans la limite de 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Toutefois pour les salariés visés à l'article 4 le barème de la prime d'ancienneté sera le suivant à compter du 1^{er} janvier 1976 :

| | | | |
|------|--------|--------|--------------|
| 3 % | après | 3 ans | d'ancienneté |
| 4 % | après | 4 ans | d'ancienneté |
| 5 % | après | 5 ans | d'ancienneté |
| 6 % | après | 6 ans | d'ancienneté |
| 7 % | après | 7 ans | d'ancienneté |
| 8 % | après | 8 ans | d'ancienneté |
| 9 % | après | 9 ans | d'ancienneté |
| 10 % | après | 10 ans | d'ancienneté |
| 11 % | après, | 11 ans | d'ancienneté |
| 12 % | après | 12 ans | d'ancienneté |
| 13 % | après | 13 ans | d'ancienneté |
| 14 % | après | 14 ans | d'ancienneté |
| 15 % | après | 15 ans | d'ancienneté |

b) Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux ETAM prévoit un ou des taux excédant 15 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1^{er} janvier 1976 les conditions d'application de ce ou de ces taux aux ouvriers mensualisés.

2. Modalités de calcul

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective applicable à l'établissement.

A défaut de convention collective territoriale applicable à l'établissement et jusqu'à ce que cet établissement soit soumis à une convention collective, la prime d'ancienneté sera calculée en appliquant un taux déterminé selon les dispositions qui précèdent, à un salaire fixé selon les mêmes méthodes que celles retenues pour définir le salaire servant de base au calcul de la prime d'ancienneté versée aux ETAM de l'établissement.

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

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

Article 9 - Préavis

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis est déterminée comme suit.

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de deux semaines (*).

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai congé sera de deux semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de 6 mois. Dans le cas contraire la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur (**).

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

(**) Alinéa résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, 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, l'intéressé 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.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes (*) :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

A 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.

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. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Article 10 - Indemnité de licenciement

En cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article premier.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable (1) à l'Établissement.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant les établissements appliqueront le régime ci-après

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans : 1/10 (**) de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année entière à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5 de mois) 1/10 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - et éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

(*) Alinéa résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

(1) Cette clause doit s'interpréter comme visant tous les établissements situés dans le champ d'application territorial d'une convention collective.

(**) Taux résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Article 11 – Indemnité de départ à la retraite

Le présent article 11 a un caractère impératif. Il s'applique directement, dans le champ d'application du présent accord national, à tous les salariés des entreprises visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, quels que soient les termes de la convention collective applicable. En conséquence, les dispositions des paragraphes 1 et 2 ci-après se substituent de plein droit à celles, relatives au départ à la retraite et/ou à la mise à la retraite, figurant dans l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie applicables aux mensuels, en vigueur au 31 décembre 2003, et dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national.

1. Régime général

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, le départ à la retraite, à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour l'intéressé à une indemnité de départ à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 1 mois ½ après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 2 mois ½ après 20 ans ;
- 3 mois après 25 ans ;
- 3 mois ½ après 30 ans ;
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges – inférieurs à 60 ans – prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus.

2. Mise à la retraite avant 65 ans

A - La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 1,5 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus.

B - La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié, pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, qui peut bénéficier dans ces conditions d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des six dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R. 322-7-2 du code du Travail ;
- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier soit de la conclusion du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, soit du licenciement évité visé à l'article L. 321-1, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage, ou du contrat de qualification ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite, soit le nom du salarié dont le licenciement visé à l'article L. 321-1 a été évité.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 1 mois après 2 ans ;
- 1,5 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 9 ci-dessus.

Article 12 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une durée analogue à celle prévue dans les conventions collectives applicables aux ETAM, sans que cette absence puisse entraîner une réduction de leur rémunération.

A défaut de convention collective, les intéressés auront droit, dans les mêmes conditions, aux congés suivants :

| | |
|---|-----------|
| Mariage du salarié | : 4 jours |
| Mariage d'un enfant | : 1 jour |
| Décès du conjoint | : 2 jours |
| Décès du père, de la mère, d'un enfant, beau-parent | : 1 jour |

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

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 13 - Service militaire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois les dispositions particulières prévues par la convention collective ou l'avenant des ETAM en vigueur dans l'établissement seront appliquées aux bénéficiaires du présent accord.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même, pour les bénéficiaires du présent accord tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis, et le cas échéant l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve 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 militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 14 - Unification des statuts des ouvriers et des mensuels (*)

Sous réserve des dispositions des articles 7, 8 et 15, les organisations signataires de chaque convention collective territoriale négocieront les conditions dans lesquelles sera assurée au 1^{er} janvier 1976 l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans le champ d'application de cette convention collective.

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.

S'il n'existe pas de dispositions dans la convention collective territoriale applicable aux ETAM, en ce qui concerne la maternité et l'intérim, la négociation prévue à l'alinéa précédent devra inclure ces deux points.

Article 15 - Dispositions particulières (*)

Conformément au préambule arrêté le 10 juillet 1970, des différences pourront subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. A cet égard, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales, avenants définis par un protocole d'accord national.

Ce protocole sera négocié par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 initial dans le mois suivant la signature de l'avenant modifiant celui-ci.

Article 16 - Avantages acquis (*)

L'application de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié ne peut, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles de cet accord.

Pour chaque sujet traité, l'accord national du 10 juillet 1970 modifié se substitue, s'il est plus favorable, à l'ensemble des clauses relatives au même sujet des avenants ou conventions collectives applicables aux ouvriers.

Il sera fait application des clauses d'un accord d'entreprise lorsque celui-ci comportera, sur un sujet traité dans un des articles précédents, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable que celui découlant, pour le même sujet, de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

Article 17

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du Livre I du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du Livre I du Code du travail.

RECOMMANDATION COMMUNE

En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2 a) de l'article 5 de l'accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970.

A partir du 1^{er} janvier 1975 les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui auraient perçu, précédemment, un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois.

(*) Article résultant de l'avenant du 29 janvier 1974.