

# NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

Relations individuelles de travail

*Projet de dispositions conventionnelles*

**VERSION MISE EN RESERVE**

VERSION MISE EN RESERVE

# Table des matières

<b>CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES .....</b>	<b>4</b>
ARTICLE 1. DEFINITION DE L'ANCIENNETE.....	4
<b>CHAPITRE II - FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>5</b>
ARTICLE 2. PERIODE D'ESSAI.....	5
<i>article 2.1. Objet de la période d'essai .....</i>	<i>5</i>
<i>article 2.2. Existence de la période d'essai .....</i>	<i>5</i>
<i>article 2.3. Durée de la période d'essai.....</i>	<i>5</i>
<i>article 2.4. Renouvellement de la période d'essai .....</i>	<i>6</i>
<i>article 2.5. Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai.....</i>	<i>6</i>
article 2.5.1. Durée du délai de prévenance .....	6
2.5.1.1. Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur .....	6
2.5.1.2. Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié .....	6
article 2.5.2. Exécution du délai de prévenance .....	7
article 2.5.3. Autorisations d'absences pour recherche d'emploi.....	7
2.5.3.1. Décompte du temps de travail en heures .....	7
2.5.3.2. Décompte du temps de travail en jours .....	8
<b>CHAPITRE III - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>9</b>
ARTICLE 3. RECLASSEMENT CONSECUTIF A UNE DECLARATION D'INAPTITUDE.....	9
ARTICLE 4. MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	9
<i>article 4.1. Définition .....</i>	<i>9</i>
<i>article 4.2. Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence .....</i>	<i>10</i>
article 4.2.1. Dispositions générales .....	10
article 4.2.2. Dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité .....	10
<b>CHAPITRE IV - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
ARTICLE 5. ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT.....	12
<i>article 5.1. Indemnisation complémentaire.....</i>	<i>12</i>
<i>article 5.2. Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise .....</i>	<i>12</i>
ARTICLE 6. CONGES LIES A LA PARENTALITE.....	13
<i>article 6.1. Maternité.....</i>	<i>13</i>
<i>article 6.2. Adoption .....</i>	<i>13</i>
<i>article 6.3. Paternité.....</i>	<i>13</i>
<i>article 6.4. Congé pour enfant malade.....</i>	<i>13</i>
article 6.4.1. Durée .....	13
article 6.4.2. Indemnisation .....	13
ARTICLE 7. CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE.....	13
ARTICLE 8. RESERVE OPERATIONNELLE.....	14
<i>article 8.1. Réserve volontaire .....</i>	<i>14</i>
<i>article 8.2. Obligation de disponibilité des anciens militaires .....</i>	<i>14</i>
ARTICLE 9. PARTICIPATION AUX JURYS D'ASSISES .....	15
ARTICLE 10. CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES.....	15
article 10.1. Dispositions communes .....	15
article 10.2. Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année .....	15
article 10.3. Appréciation du droit à congé supplémentaire .....	16
article 10.4. Dispositions transitoires.....	16
article 10.4.1. Salariés visés .....	16
article 10.4.2. Situations visées.....	16

article 10.4.3. Fonctionnement du maintien des droits.....	17
ARTICLE 11. INCIDENCE DE LA MALADIE ORDINAIRE SUR LE DROIT A CONGES PAYES.....	17
ARTICLE 12. CONGES SUPPLEMENTAIRES PREVUS PAR LES CONVENTIONS COLLECTIVES TERRITORIALES.....	17
ARTICLE 13. DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS .....	18
article 13.1. Déplacements avec un véhicule.....	18
article 13.1.1. Dispositions communes .....	18
article 13.1.2. Déplacement avec le véhicule personnel.....	18
article 13.2. Evènements survenant au cours du déplacement professionnel .....	18
article 13.2.1. Maladie ou accident.....	18
article 13.2.2. Licenciement .....	18
article 13.2.3. Décès.....	18
<b>CHAPITRE V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>	<b>20</b>
ARTICLE 14. DISPOSITIONS GENERALES.....	20
ARTICLE 15. DEMISSION.....	20
<i>article 15.1. Définition .....</i>	<i>20</i>
<i>article 15.2. Préavis .....</i>	<i>20</i>
article 15.2.1. Durée du préavis.....	20
article 15.2.2. Exécution du préavis.....	21
ARTICLE 16. LICENCIEMENT.....	21
<i>article 16.1. Définition .....</i>	<i>21</i>
<i>article 16.2. Préavis .....</i>	<i>21</i>
article 16.2.1. Durée du préavis.....	21
article 16.2.2. Exécution du préavis.....	22
article 16.2.3. Autorisations d'absences pour recherche d'emploi.....	22
16.2.3.1. Décompte du temps de travail en heures .....	22
16.2.3.2. Décompte du temps de travail en jours .....	22
<i>article 16.3. Indemnité de licenciement .....</i>	<i>23</i>
article 16.3.1. Montant de l'indemnité de licenciement.....	23
16.3.1.1. GROUPES D'EMPLOIS A, B, C, D OU E.....	23
16.3.1.2. GROUPES D'EMPLOIS F, G, H ET I .....	24
article 16.3.2. Salaire de référence .....	24
article 16.3.3. Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement .....	25
article 16.3.4. Modalités de versement de l'indemnité de licenciement.....	25
ARTICLE 17. RUPTURE CONVENTIONNELLE .....	26
<i>article 17.1. Définition .....</i>	<i>26</i>
<i>article 17.2. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle .....</i>	<i>26</i>
ARTICLE 18. DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE .....	26
<i>article 18.1. Définition .....</i>	<i>26</i>
<i>article 18.2. Préavis .....</i>	<i>26</i>
<i>article 18.3. Indemnité de départ à la retraite .....</i>	<i>26</i>
ARTICLE 19. MISE A LA RETRAITE.....	27
<i>article 19.1. Définition .....</i>	<i>27</i>
<i>article 19.2. Préavis .....</i>	<i>27</i>
<i>article 19.3. Indemnité de mise à la retraite .....</i>	<i>27</i>
ARTICLE 20. CLAUSE DE NON-CONCURRENCE.....	27
<i>article 20.1. Définition et dispositions générales.....</i>	<i>28</i>
<i>article 20.2. Durée maximale d'application.....</i>	<i>28</i>
<i>article 20.3. Contrepartie financière.....</i>	<i>28</i>
<i>article 20.4. Renonciation à la clause de non-concurrence .....</i>	<i>29</i>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>30</b>

## Chapitre I - Dispositions générales

### article 1. Définition de l'ancienneté

La définition de l'ancienneté visée au présent article s'applique aux droits et obligations liés à l'ancienneté, prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

L'ancienneté du salarié débute à partir de la date d'embauche au titre du contrat de travail en cours. En cas de mutation concertée, l'ancienneté débute à partir de la date d'embauche dans la première entreprise.

En outre, sont prises en compte:

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise, y compris les contrats de chantier ou d'opération conclus en application de l'Accord national du 29 juin 2018 ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du Code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du Code du travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail.

VERSION MISE EN RESERVE

## Chapitre II - Formation du contrat de travail

### article 2. Période d'essai

#### article 2.1. Objet de la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-20 du Code du travail, 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.

En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.

#### article 2.2. Existence de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-23 du Code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail. A défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.

Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.

#### article 2.3. Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives.

La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale aux durées fixées ci-après.

<b>Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie</b>	<b>Durée maximale de la période d'essai (hors renouvellement)</b>
A, B et C	2 mois calendaires
D et E	3 mois calendaires
F, G, H et I	4 mois calendaires

Sans préjudice des dispositions législatives prévoyant que certaines relations de travail antérieures à l'embauche sont imputables sur la durée de la période d'essai, sont déduites de la durée de la période d'essai du salarié en CDI, les périodes de travail dans l'entreprise effectuées, dans le même emploi, au cours des 6 derniers mois précédant l'embauche, au titre d'un CDD conclu avec la même entreprise ou d'un CTT.

En application de l'article L. 6222-16 du Code du travail, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi immédiatement de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée.

Par exception à l'alinéa précédent, lorsque le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT dans la même entreprise, une période d'essai peut être prévue lorsque le contenu de l'emploi ne correspond pas aux activités professionnelles qui avaient été confiées au titulaire du contrat d'apprentissage. Toutefois, dans ce cas, cette période d'essai n'est pas renouvelable.

## **article 2.4. Renouveaulement de la période d'essai**

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale prévue à l'article 2.3.

La durée totale de la période d'essai, qui résulte de la durée de la période d'essai fixée conformément à l'article 2.3. , à laquelle s'ajoute la durée du renouvellement, est au plus égale aux durées définies ci-après.

<b>Groupes d'emploi de la classification de la métallurgie</b>	<b>Durée totale maximale de la période d'essai (renouveaulement compris)</b>
A et B	2 mois calendaires
C	3 mois calendaires
D	4 mois calendaires
E	5 mois calendaires
F, G, H et I	6 mois calendaires

## **article 2.5. Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai**

### **article 2.5.1. Durée du délai de prévenance**

#### **2.5.1.1. Rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur**

Lorsque l'employeur met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure à :

- 1° 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2° 2 semaines calendaires après un mois de présence ;
- 3° 1 mois calendaire après 3 mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, les délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance prévu au présent article :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification au salarié de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

#### **2.5.1.2. Rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié**

Lorsque le salarié met fin au CDI pendant la période d'essai, il est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un délai de prévenance dont la durée est la suivante :

- 24 heures en cas de durée de présence du salarié inférieure à 8 jours ;
- 48 heures en cas de durée de présence du salarié au moins égale à 8 jours.

Ces délais de prévenance sont applicables au CDD lorsque la durée de la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance :

- la durée de présence correspond à la présence effective du salarié dans l'entreprise pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension du contrat de travail ;
- la durée de présence du salarié est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de mettre fin à la période d'essai.

La date de notification à l'employeur de la rupture de la période d'essai fixe le point de départ du délai de prévenance.

#### **article 2.5.2. Exécution du délai de prévenance**

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Le contrat prend fin au terme du délai de prévenance si celui-ci est exécuté, et au plus tard à l'expiration de la période d'essai dans le cas où la durée du délai de prévenance est supérieure à la durée restant à courir de la période d'essai.

En application de l'article L. 1221-25 du Code du travail, lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté par l'employeur, le salarié bénéficie, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité de congés payés comprise.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de tout ou partie de l'exécution du délai de prévenance. Dans ce cas, le contrat de travail est rompu à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de procéder à cette dispense, et le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité compensatrice visée à l'alinéa précédent.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, le salarié n'est pas tenu d'exécuter le délai de prévenance s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai de prévenance. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité pour inexécution du délai de prévenance.

#### **article 2.5.3. Autorisations d'absences pour recherche d'emploi**

##### **2.5.3.1. Décompte du temps de travail en heures**

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissement pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

#### **2.5.3.2. Décompte du temps de travail en jours**

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise sont convenues entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, celle-ci est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié. Lorsque la durée du délai de prévenance est égale à 2 semaines, la journée est fixée par l'employeur.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

## Chapitre III - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### article 3. Reclassement consécutif à une déclaration d'inaptitude

Conformément à l'article L. 4624-1 du Code du travail, tout salarié bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Dans ce cadre, le médecin du travail peut, conformément à l'article L. 4624-3 du Code du travail, proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé du salarié.

Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du Code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Lorsque l'éventuelle proposition de reclassement correspond à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « *modification du contrat de travail* », elle fait l'objet de l'accord écrit du salarié.

A ce titre, lorsque la modification du contrat de travail résultant d'un reclassement sur un autre emploi au sein de la même entreprise consécutif à sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, emporte une diminution de sa rémunération, le salarié qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de l'accord entre les parties bénéficie du maintien temporaire de la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte, pendant une période de 3 mois courant à partir de la date d'application de la modification du contrat de travail.

Cette période est portée à 4 mois si le salarié justifie d'au moins 3 ans d'ancienneté, et à 6 mois si le salarié justifie d'au moins 5 ans d'ancienneté.

La rémunération maintenue correspond à celle que le salarié aurait perçue, s'il avait travaillé dans les conditions de l'emploi pour lequel il a été déclaré inapte.

Le maintien temporaire de rémunération prévu au présent article n'est pas applicable à la part de la diminution de la rémunération résultant d'une réduction du temps de travail.

### article 4. Mobilité géographique

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Afin de lever certains freins à la mobilité géographique, des mesures d'accompagnement sont mises en place, en particulier lorsqu'un changement de résidence est rendu nécessaire.

#### article 4.1. Définition

La mobilité géographique des salariés, c'est-à-dire le changement du lieu de travail, peut résulter :

- 1° de la décision unilatérale de l'employeur, lorsque ce changement ne constitue pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « *modification du contrat de travail* », car il intervient dans le même secteur géographique ;
- 2° de la mise en œuvre, par l'employeur, d'une clause de mobilité figurant dans le contrat de travail ;
- 3° de l'application d'un accord de performance collective visé à l'article L. 2254-2 du Code du travail, afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- 4° d'un accord entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre (ou, lorsque la loi le prévoit, d'un accord exprimé tacitement par le salarié), dans le cas d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dite « *modification du contrat de travail* ».

## **article 4.2. Accompagnement des mobilités nécessitant un changement de lieu de résidence**

### **article 4.2.1. Dispositions générales**

Dans les cas visés à l'article 4.1. , la modification du lieu de travail, à l'initiative de l'employeur, qui nécessite un changement de lieu de résidence, ouvre droit, pour le salarié, à la prise en charge, par l'employeur :

- 1° des frais de déménagement ;
- 2° des frais de transport et d'hébergement du salarié, ainsi que des autres personnes occupant le domicile lors du déménagement entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

La prise en charge de ces frais par l'employeur est subordonnée au respect des conditions visées au deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Compte tenu du caractère restrictif de ces conditions au regard de certaines situations, les signataires conviennent d'adresser aux pouvoirs publics une demande tendant à leur assouplissement.

Les modalités de prise en charge de ces frais sont déterminées par accord entre les parties. A défaut d'accord, l'employeur rembourse :

- les frais de déménagement prévus au 1°, sur la base du devis le moins onéreux ; à ce titre, l'employeur peut demander au salarié la présentation d'au plus 3 devis ;
- les frais prévus au 2°, selon les modalités applicables dans l'entreprise.

Les frais prévus aux 1° et 2° sont remboursés au salarié dans la limite des dépenses réellement engagées, sous réserve que les dépenses soient justifiées.

### **article 4.2.2. Dispositions spécifiques à la mise en œuvre d'une clause de mobilité**

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du Code du travail, le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité, par laquelle le salarié accepte par avance que son lieu de travail puisse être modifié par l'employeur au sein de la même

entreprise dans le cadre d'une zone géographique préalablement définie. La clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, de manière qu'au moment de la conclusion de la clause, le salarié connaisse précisément le contenu de l'obligation de mobilité découlant de cette clause.

La clause de mobilité est insérée au contrat de travail du salarié lorsque la nature de son emploi la rend nécessaire pour le fonctionnement de l'entreprise. En tout état de cause, l'emploi du salarié doit relever au minimum du groupe d'emplois D.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat du travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de mobilité demeure justifiée et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé.

La mise en œuvre de la clause de mobilité, lorsqu'elle nécessite un changement de lieu de résidence du salarié, intervenant dans le respect des conditions visées au 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4.2.1, s'effectue dans les conditions définies ci-après.

La clause de mobilité est mise en œuvre par l'employeur conformément à l'intérêt de l'entreprise et dans le respect de l'obligation de loyauté. A ce titre, l'employeur prend en compte la vie personnelle et familiale du salarié, dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Le salarié est informé de la mise en œuvre de la clause de mobilité au moins 2 mois avant sa date d'application effective, sauf accord entre les parties.

Les modalités opérationnelles de la mobilité géographique sont examinées à l'occasion d'un entretien entre l'employeur et le salarié.

Lorsque la clause de mobilité a déjà été appliquée, elle ne peut pas être à nouveau mise en œuvre dans les 30 mois suivant sa mise en œuvre précédente, sauf accord entre les parties.

Les dispositions du présent article 4.2.2 ne s'appliquent pas aux salariés dont la mobilité géographique est inhérente aux fonctions exercées.

## Chapitre IV - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### article 5. Absences pour maladie ou accident

#### article 5.1. Indemnisation complémentaire

*A compléter en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.*

#### article 5.2. Licenciement motivé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbant le fonctionnement de l'entreprise

Conformément aux dispositions législatives, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du Code du travail.

Ces dispositions ne s'opposent pas au licenciement justifié, non par l'état de santé du salarié mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

La durée ou la répétition des absences justifiées ne constituent pas, en elles-mêmes, un motif de licenciement. L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié doivent entraîner une perturbation dans l'entreprise, rendant nécessaire pour l'employeur de procéder au remplacement définitif du salarié dans un délai raisonnable.

Les perturbations dans l'entreprise et les raisons qui justifient le remplacement définitif du salarié, dont se prévaut l'employeur pour motiver le licenciement, doivent être réelles et sérieuses.

L'indemnité de licenciement applicable dans les conditions de l'article 16.3. est majorée de 50% si la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié intervient avant l'expiration des durées d'absence suivantes :

- 1° 2 mois calendaires, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée à la date de manifestation de la volonté de l'employeur de licencier le salarié.

Les absences prises en compte pour l'atteinte des durées fixées aux points 1° à 3° sont les absences continues ou le cumul d'absences discontinues.

Si le salarié licencié en fait la demande dans un délai de 3 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, l'employeur l'informe, pendant une période de 6 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé au sein de la même région dans l'entreprise.

Le présent article 5.2. s'applique sans préjudice des protections spécifiques accordées par la loi relatives à la rupture du contrat de travail pendant certaines périodes de suspension du contrat de travail.

## **article 6. Congés liés à la parentalité**

### **article 6.1. Maternité**

*A compléter en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.*

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une durée fixée par le Code du travail.

### **article 6.2. Adoption**

*A compléter en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.*

Le salarié ou la salariée a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption pendant une durée fixée par le Code du travail.

### **article 6.3. Paternité**

*A compléter en lien avec le thème 7 de négociation relatif à la protection sociale.*

Le salarié ou la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de paternité dans les conditions prévues par le Code du travail.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 1225-35 du Code du travail, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 14 jours consécutifs ou 21 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

## **article 6.4. Congé pour enfant malade**

### **article 6.4.1. Durée**

Conformément à l'article L. 1225-61 du Code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée de ce congé est de 3 jours par an et par salarié. Elle est portée à 5 jours par an et par salarié si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Le congé est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical attestant de la présence nécessaire de ce dernier auprès de l'enfant.

### **article 6.4.2. Indemnisation**

Le congé visé à l'article 6.4.1 donne lieu, si le salarié justifie d'au moins un an d'ancienneté, au maintien de la moitié de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler dans la limite de 4 jours par an.

## **article 7. Congés exceptionnels pour événements de famille**

Le salarié a droit, sans condition d'ancienneté et sur justificatif, à des jours de congés, qui constituent des autorisations exceptionnelles d'absence, lui permettant de participer à des

événements familiaux, d'accomplir les formalités administratives qui y sont attachées et d'assister, le cas échéant, aux cérémonies qui les accompagnent.

En application de l'article L. 3142-4 du Code du travail, ces jours de congés sont attribués au titre des événements énumérés ci-dessous et selon les modalités suivantes :

1°	Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	Une semaine
2°	Mariage d'un enfant	1 jour
3°	Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
4°	Décès d'un enfant	5 jours
5°	Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours ou 5 jours en cas d'enfant(s) à charge
6°	Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	3 jours
7°	Décès d'un grand-parent	1 jour
8°	Décès d'un petit-enfant	1 jour
9°	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

En cas d'éloignement, afin de permettre au salarié de se rendre sur le lieu de l'évènement, l'employeur veille à lui permettre de prendre des jours repos (par exemple des congés payés, des jours de réduction du temps de travail, voire un congé sans solde) avant le début du congé pour évènement de famille.

Conformément à l'article L. 3142-1 du Code du travail, les jours d'absence prévus au 3° ci-dessus ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

## **article 8. Réserve opérationnelle**

Conformément à l'article L. 3142-92 du Code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

A l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

### **article 8.1. Réserve volontaire**

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du Code du travail et L. 4221-4 et suivants du Code de la défense.

### **article 8.2. Obligation de disponibilité des anciens militaires**

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'article L. 4211-1 du Code de la défense.

A ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

### **article 9. Participation aux jurys d'assises**

Le salarié désigné, conformément aux articles 254 et suivants du Code de procédure pénale, est autorisé à s'absenter pour remplir les fonctions de juré d'assises.

Il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite des indemnités qu'il perçoit au titre de l'article R. 140 du Code de procédure pénale.

### **article 10. Congés payés supplémentaires**

Les signataires considèrent que les congés supplémentaires peuvent constituer un élément d'attractivité pour les entreprises de la branche, en particulier vis-à-vis des salariés entrant sur le marché du travail. Ils estiment en outre que les contraintes particulières liées à l'organisation du travail dans le cadre d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année justifient l'attribution d'un temps de repos complémentaire.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise prévoit l'attribution de jours de congés payés supplémentaires en application de l'article L. 3141-10 du Code du travail.

#### **article 10.1. Dispositions communes**

Pour tout salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté, le congé payé légal est augmenté d'un congé payé supplémentaire d'un jour ouvrable.

La durée de ce congé payé supplémentaire est portée à 2 jours ouvrables pour le salarié âgé d'au moins 45 ans.

#### **article 10.2. Dispositions spécifiques applicables aux cadres dirigeants et aux salariés en convention de forfait sur l'année**

Sans préjudice de l'application de l'article 10.1. le salarié qui justifie d'un an d'ancienneté bénéficie d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire :

- s'il a la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article 11 des dispositions conventionnelles mises en réserve relatives à l'organisation du travail et au temps de travail ;
- ou si son temps de travail est décompté en heures ou en jours dans le cadre d'une convention de forfait sur l'année, selon les modalités prévues aux articles 9 et 10 des dispositions conventionnelles mises en réserve relatives à l'organisation du travail et au temps de travail.

Les jours de congés supplémentaires ont pour effet de réduire d'autant le nombre d'heures ou jours de travail convenus dans la convention de forfait sur l'année.

### **article 10.3. Appréciation du droit à congé supplémentaire**

Le droit à congé supplémentaire prévu au présent article 10 s'apprécie à la date d'expiration de la période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal ou à la date de rupture du contrat de travail du salarié si celle-ci est antérieure.

Ce droit à congé supplémentaire est proportionnel à la durée du congé payé légal acquis par le salarié au cours de la période de référence retenue.

Lorsque le nombre de jours de congés payés, congés supplémentaires inclus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

### **article 10.4. Dispositions transitoires**

#### **article 10.4.1. Salariés visés**

Le présent article concerne le salarié dont le contrat de travail a été conclu dans l'entreprise antérieurement à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

Le présent article a pour objet de compenser le préjudice résultant de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles pour les salariés visés à cet article au regard de leurs droits à congés payés supplémentaires.

#### **article 10.4.2. Situations visées**

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant des articles 10.1 et 10.2, il conserve le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à cette même date dans les conditions prévues à l'article 10.4.3.

Si le salarié bénéficie, à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, en application, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires inférieur ou égal à celui résultant des articles 10.1 et 10.2, il bénéficie des droits issus des articles 10.1 et 10.2.

A l'issue d'une période de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles, la situation des salariés visés à l'article 10.4.1 fait l'objet d'un réexamen. Si le salarié avait bénéficié, à l'issue de cette période de 5 ans, en application selon le cas, soit de l'article 1er de l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, soit de l'article 14 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires supérieur à celui résultant de l'application des articles 10.1 et 10.2 ou du maintien de ses droits tel que prévu au premier alinéa de l'article 10.4.2, il conserve, à l'issue de cette période, le bénéfice de ce nombre de jours de congés tel qu'il est atteint à l'issue de ladite période de 5 ans dans les conditions prévues à l'article 10.4.3.

### **article 10.4.3. Fonctionnement du maintien des droits**

Le maintien des droits prévu à l'article 10.4.2 s'effectue sans cumul avec les droits issus des articles 10.1. et 10.2.

Le maintien des droits cesse à partir de la date à laquelle le salarié concerné bénéficie d'un nombre de jours de congés payés supplémentaires, en application des articles 10.1. et 10.2., au moins égal à celui correspondant au maintien de ses droits. Ces dispositions ne font pas obstacle au réexamen prévu au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 10.4.2.

En tout état de cause, le maintien des droits cesse à la date de rupture du contrat de travail.

Le présent article n'est pas applicable aux contrats de travail conclus dans l'entreprise à partir de la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions conventionnelles.

### **article 11. Incidence de la maladie ordinaire sur le droit à congés payés**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 3141-5 du Code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident, dans la limite des durées suivantes :

- 1° 2 mois calendaires par absence, si le salarié justifie d'un an d'ancienneté ;
- 2° 4 mois calendaires par absence, si le salarié justifie de 5 ans d'ancienneté ;
- 3° 6 mois calendaires par absence, si le salarié justifie de 10 ans d'ancienneté ;
- 4° 8 mois calendaires par absence, si le salarié justifie de 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont lieu au cours d'une même période de référence prise en considération pour la détermination du congé payé légal, la durée d'assimilation cumulée ne peut excéder les durées prévues au 1° à 4° ci-dessus.

Par exception aux dispositions prévues ci-dessus, pour le salarié dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H ou I, les périodes visées au premier alinéa du présent article sont limitées à une durée d'un an calendaire par absence, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

L'ancienneté est appréciée à l'ouverture de la période de référence.

### **article 12. Congés supplémentaires prévus par les conventions collectives territoriales**

Les organisations habilitées à négocier l'accord collectif prévu à l'article 5 des dispositions conventionnelles relatives aux principes, voies et moyens du dialogue social examineront, à cette occasion, les congés supplémentaires prévus par la convention collective territoriale.

## **article 13. Déplacements professionnels**

### **article 13.1. Déplacements avec un véhicule**

#### **article 13.1.1. Dispositions communes**

Le salarié amené à se déplacer avec un véhicule dans le cadre de ses fonctions doit tenir informé son employeur de toute décision de suspension ou de retrait affectant son permis de conduire.

#### **article 13.1.2. Déplacement avec le véhicule personnel**

L'utilisation du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service nécessite un accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur, dans les conditions applicables à l'entreprise. Le salarié met à la disposition de l'employeur les documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'employeur vérifie par tout moyen que le véhicule personnel du salarié, nécessaire pour l'exercice de son activité professionnelle, est couvert par un contrat d'assurance en cours de validité adapté à l'usage qui est fait du véhicule.

### **article 13.2. Evènements survenant au cours du déplacement professionnel**

#### **article 13.2.1. Maladie ou accident**

Dans le cas où le salarié devrait, sur avis d'un médecin, interrompre le déplacement, l'employeur fait accomplir les démarches nécessaires et prend en charge les frais de retour au lieu de résidence principale.

Si l'arrêt dû à la maladie ou à l'accident du salarié excède 15 jours, en l'absence d'hospitalisation, la date de son prochain voyage de détente, prévu à l'article 43 *des dispositions mises en réserve relatives à l'organisation du travail et au temps de travail*, peut être modifiée de façon à lui permettre d'en bénéficier pendant son arrêt de travail, sans pour autant entraîner un décalage du cycle des voyages de détente suivants.

Si le salarié est hospitalisé sur place, l'employeur peut, à la demande du salarié, lui permettre de poursuivre son hospitalisation près de son domicile, sous réserve qu'il soit reconnu transportable, par le médecin en charge du suivi médical.

En cas d'hospitalisation du salarié ou en cas de maladie ou d'accident du salarié entraînant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou mettant en jeu le pronostic vital de ce dernier et attesté par un certificat médical, l'employeur prend en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

#### **article 13.2.2. Licenciement**

En cas de licenciement au cours de son déplacement, les frais de voyage du salarié, du lieu d'exécution de la mission au lieu de résidence habituel, constituent des frais professionnels à la charge de l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans un délai raisonnable suivant la rupture du contrat de travail.

#### **article 13.2.3. Décès**

En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps sont supportés par l'employeur.

L'employeur prend également en charge les frais d'un voyage aller-retour d'une personne proche du salarié.

VERSION MISE EN RESERVE

## Chapitre V - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### article 14. Dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre sont relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Conformément aux dispositions législatives, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord.

Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup> relatif à la définition de l'ancienneté et sous réserve des dispositions législatives, ne sont pas prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre :

- la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec la même entreprise ;
- la durée des missions accomplies par le salarié dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière au titre d'un contrat de travail temporaire conclu en application de l'article L. 1251-1 du Code du travail ou d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire conclu en application de l'article L. 1251-58-1 du Code du travail.
- les périodes de suspension du contrat de travail dont la durée continue est supérieure à un an sauf lorsque cette suspension correspond à un congé financé par un compte épargne-temps. La phrase précédente ne s'applique pas aux salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, pour lesquels les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté en application du présent chapitre.

### article 15. Démission

#### article 15.1. Définition

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste, de façon claire et non équivoque, sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

#### article 15.2. Préavis

##### article 15.2.1. Durée du préavis

Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

<b>Groupes d'emplois de la classification de la métallurgie</b>	<b>Durée du préavis</b>
A et B	2 semaines calendaires
C	1 mois calendaire
D et E	2 mois calendaires
F, G, H, I	3 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, le groupe d'emplois est apprécié à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de démissionner.

La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.

### **article 15.2.2. Exécution du préavis**

En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 15.2.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

## **article 16. Licenciement**

### **article 16.1. Définition**

Le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, justifié dans les conditions prévues par les dispositions législatives.

### **article 16.2. Préavis**

#### **article 16.2.1. Durée du préavis**

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

<b><i>Ancienneté du salarié</i></b>	<b><i>Groupe d'emplois concernés</i></b>	<b><i>Age du salarié</i></b>	<b><i>Durée du préavis</i></b>
Inférieure à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	Tout groupe d'emplois	Tout âge	2 mois calendaires
Au moins égale à 3 ans	Groupe d'emplois E Groupes d'emplois F, G, H et I	Tout âge	3 mois calendaires
		Moins de 50 ans	3 mois calendaires
		50 ans à moins de 55 ans	4 mois calendaires
		Au moins 55 ans	6 mois calendaires
Au moins égale à 5 ans	Groupes d'emplois F, G, H et I	50 ans à moins de 55 ans	6 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté, le groupe d'emplois et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.

### **article 16.2.2. Exécution du préavis**

En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 16.2.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque l'inexécution du préavis est imputable à l'employeur, notamment en cas de dispense, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 16.2.1 n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration. Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.

L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.

### **article 16.2.3. Autorisations d'absences pour recherche d'emploi**

#### **16.2.3.1. Décompte du temps de travail en heures**

Pendant le préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une durée de 2 heures 30 minutes par jour travaillé, dans la limite de 50 heures par mois de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, le volume de 50 heures est réduit à due proportion de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Les modalités de prise, y compris le regroupement éventuel de ces heures, sont convenues entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise des heures, elles sont fixées alternativement un jour par l'employeur et un jour par le salarié.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut d'accord entre les parties, lorsque le salarié exerce une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant une organisation du travail par équipes successives, ou lorsque les modalités d'organisation du travail sont incompatibles avec la prise des heures conformément au premier alinéa, ces heures sont regroupées pour être attribuées sur un poste entier de travail, dès que le nombre d'heures acquises est suffisant.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

#### **16.2.3.2. Décompte du temps de travail en jours**

Pendant le préavis, l'employeur veille à adapter la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année afin de tenir compte des contraintes liées à sa recherche d'emploi.

En outre, si nécessaire, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant une journée par quinzaine travaillée.

Les modalités de prise de cette journée sont convenues entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord entre les parties sur les modalités de prise de cette journée, elle est fixée alternativement une quinzaine par l'employeur et une quinzaine par le salarié.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de rémunération.

Elles cessent d'être autorisées dès que le salarié a retrouvé un emploi.

### **article 16.3. Indemnité de licenciement**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié bénéficie, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 8 mois, d'une indemnité de licenciement calculée comme suit.

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

#### **article 16.3.1. Montant de l'indemnité de licenciement**

Le groupe d'emplois visé aux articles 16.3.1.1 et 16.3.1.2. est apprécié à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

##### **16.3.1.1. Groupes d'emplois A, B, C, D ou E**

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois A, B, C, D ou E, l'indemnité de licenciement est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1° 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 2° 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison d' 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

### **16.3.1.2. Groupes d'emplois F, G, H et I**

Pour les salariés dont l'emploi relève des groupes d'emplois F, G, H et I, l'indemnité de licenciement, sans pouvoir dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence, est au moins égale à un montant fixé comme suit :

- 1° Pour un salarié dont l'ancienneté est inférieure à 8 ans : 1/4 mois de salaire de référence par année d'ancienneté.
- 2° Pour un salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 8 ans :
  - a) 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 7 ans ;
  - b) 3/5<sup>ème</sup> de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 7 ans.

Pour une ancienneté comprise entre 8 mois et moins d'un an, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.

Les mois complets de travail accomplis au-delà des années entières sont pris en compte, à raison de 1/12 par mois d'ancienneté.

Pour la détermination du montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel, le montant de l'indemnité de licenciement, y compris le plafond de 18 mois, est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi.

### **article 16.3.2. Salaire de référence**

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, due :

- 1° soit au titre des 12 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié, ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, des mois précédant cette même date ;
- 2° soit au titre des 3 derniers mois précédant la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié.

Tout élément de rémunération versé au salarié au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, à périodicité supérieure à la période de référence concernée, est pris en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 ou 3 derniers mois visés aux 1° et 2° ci-dessus, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

### **article 16.3.3. Majoration et planchers ou minoration de l'indemnité de licenciement**

Lorsque l'emploi du salarié relève des groupes d'emplois F, G, H ou I à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de le licencier, le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément aux articles 16.3.116.3.1.2 et 16.3.2 est majoré :

- de 20 % pour les salariés âgés de 50 ans à moins de 55 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 3 mois de salaire de référence ;
- de 30 % pour les salariés âgés de 55 ans à moins de 60 ans et justifiant de 5 ans d'ancienneté, sans pouvoir être inférieur à 6 mois de salaire de référence.

Le montant, résultant des alinéas précédents, ne peut pas dépasser un montant égal à 18 mois de salaire de référence.

Le montant de l'indemnité de licenciement calculé conformément aux articles 16.3.116.3.1.2 et 16.3.2. est minoré :

- de 5 % pour les salariés âgés de 61 ans ;
- de 10 % pour les salariés âgés de 62 ans ;
- de 20 % pour les salariés âgés de 63 ans ;
- de 40 % pour les salariés âgés de 64 ans et plus.

La minoration ne peut aboutir à porter l'indemnité de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

La minoration n'est pas applicable si le salarié démontre qu'à la date de rupture du contrat de travail :

- soit il n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- soit l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui est liquidée avec un abattement viager.

Les conditions d'âge et d'ancienneté prévues au présent article sont appréciées à la date de rupture du contrat de travail.

*Ces dispositions feront l'objet d'un réexamen ultérieur dans le cadre de la définition de l'équilibre global du futur dispositif conventionnel.*

### **article 16.3.4. Modalités de versement de l'indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est versée à la rupture du contrat de travail.

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, lorsque le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail et excède 3 mois de salaire, l'employeur peut verser la partie qui excède le montant

de l'indemnité légale de licenciement en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à partir de la date de rupture du contrat de travail.

## **article 17. Rupture conventionnelle**

### **article 17.1. Définition**

Le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord des parties dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

### **article 17.2. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 16.3.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 16.3.2 est celle qui précède la date de rupture du contrat de travail.

## **article 18. Départ volontaire à la retraite**

### **article 18.1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

### **article 18.2. Préavis**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.

### **article 18.3. 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, au moins égale aux montants fixés ci-après :

<i>Ancienneté du salarié</i>		<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
> ou = 2 ans	< 5 ans	0,5
> ou = 5 ans	< 10 ans	1,0
> ou = 10 ans	< 20 ans	2,0

> ou = 20 ans	< 30 ans	3,0
> ou = 30 ans	< 35 ans	4,0
> ou = 35 ans	< 40 ans	5,0
> ou = 40 ans		6,0

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement définie à l'article 16.3.2.

La période de référence servant au calcul du salaire de référence visée à l'article 16.3.2 est celle qui précède la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.

Pour la détermination de l'ouverture du droit à l'indemnité de départ à la retraite, ainsi que pour la détermination de son montant, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat de travail.

## **article 19. Mise à la retraite**

### **article 19.1. Définition**

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail.

### **article 19.2. Préavis**

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte, à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
Inférieure à 2 ans	1 mois calendaire
Au moins égale à 2 ans	2 mois calendaires

Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.

La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.

### **article 19.3. 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 prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

## **article 20. Clause de non-concurrence**

Par dérogation au premier alinéa de l'article 14, le présent article concerne tout type de contrat de travail et tout type de rupture.

### **article 20.1. Définition et dispositions générales**

Dans le respect des principes de justification et de proportionnalité prévus par l'article L. 1121-1 du Code du travail, la lettre d'engagement, le contrat de travail ou tout accord écrit des parties peut prévoir une clause de non-concurrence, par laquelle le salarié s'interdit, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son employeur, dans les conditions prévues par le présent article.

La clause de non-concurrence définit de façon précise l'étendue de l'obligation de non-concurrence, limitée dans le temps et l'espace, dans le respect des deux principes cumulatifs suivants :

- 1° indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, la clause de non-concurrence est justifiée par l'emploi du salarié, susceptible d'entraîner une réelle concurrence et de porter préjudice à l'ancien employeur.
- 2° elle ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

En cas de modification significative de l'emploi du salarié au cours de l'exécution du contrat de travail, les parties sont invitées à examiner si la clause de non-concurrence demeure justifiée et proportionnée, au regard de l'emploi occupé.

### **article 20.2. Durée maximale d'application**

La clause de non-concurrence fixe la durée d'application de l'obligation de non-concurrence, qui ne peut excéder une durée d'un an.

Toutefois, l'obligation de non-concurrence peut être renouvelée une fois, dans la limite d'une durée maximale totale de 2 ans.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, conformément au principe de proportionnalité, en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, la durée de l'obligation de non-concurrence ne peut excéder la durée de la période d'essai figurant dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement, fixée conformément à l'article 2.3.

La durée et les conditions de renouvellement sont fixées dans la clause de non-concurrence. A défaut de stipulation, le renouvellement fait l'objet d'un accord des parties, avant le terme de la durée initiale de l'obligation de non-concurrence.

En tout état de cause, les parties au contrat de travail veillent à fixer une durée d'application proportionnée à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, au regard de la nature de l'emploi du salarié.

### **article 20.3. Contrepartie financière**

La clause de non-concurrence comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière pendant la durée de l'obligation de non-concurrence.

La contrepartie financière correspond à une indemnité mensuelle ne pouvant être inférieure à un montant égal à la moitié de la moyenne mensuelle de la rémunération brute, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de

l'entreprise. Ce montant est porté à 60 % de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de son obligation de non-concurrence.

#### **article 20.4. Renonciation à la clause de non-concurrence**

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause de non-concurrence dans les conditions définies ci-après.

L'employeur manifeste sa volonté de renonciation par écrit, au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires suivant :

- 1° la date à laquelle il manifeste sa volonté de rompre le contrat de travail, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative ;
- 2° la date de notification à l'employeur de la rupture, lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail ;
- 3° la date de rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée déterminée ;
- 4° la date de signature de la convention de rupture visée à l'article L.1237-13 du Code du travail, à défaut de mention de la renonciation dans cette convention.

Dans le cas visé au 4° ci-dessus, la renonciation est réputée non écrite lorsque la convention de rupture n'est pas suivie d'une rupture effective du contrat de travail.

Lorsque la date visée au 2° coïncide avec une période de fermeture collective de l'établissement pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture.

La renonciation à la clause de non-concurrence libère l'employeur du versement de la contrepartie financière prévue à l'article 20.3.

## Glossaire

<b>CDI</b>	Contrat de travail à durée indéterminée
<b>CDD</b>	Contrat de travail à durée déterminée
<b>CTT</b>	Contrat de travail temporaire
<b>Jours civils</b>	Tous les jours du calendrier, sans distinction des jours ouvrables, ouvrés, fériés...
<b>Date de manifestation de la volonté</b>	<p>Date à laquelle une décision est émise par son auteur. Il s'agit, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de l'envoi de la lettre ;</li> <li>- En cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ;</li> <li>- En cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.</li> </ul>
<b>Date de notification</b>	<p>Date à partir de laquelle le destinataire d'une décision est susceptible d'en être informé. Il s'agit, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas de notification par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la date de première présentation de la lettre ;</li> <li>- En cas de notification par lettre remise en main propre contre récépissé, de la date du récépissé ;</li> <li>- En cas de notification par un moyen électronique, de la date de l'envoi.</li> </ul>
<b>Modification du contrat de travail / changement des conditions de travail</b>	<p>La modification du contrat de travail, par opposition au changement des conditions de travail, est caractérisée lorsque l'employeur modifie un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail. Elle nécessite l'accord exprès du salarié.</p> <p>Le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.</p>
<b>Date de rupture du contrat de travail</b>	Date à laquelle le contrat de travail expire ; date (...) de cessation du contrat de travail.
<b>Enfant à charge</b>	Enfant dont le salarié assume la charge effective et permanente, conformément à l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale.

<b>Suspension du contrat de travail</b>	Période pendant laquelle le salarié est dispensé de son obligation de fournir sa prestation de travail en raison de circonstances prévues par une disposition légale, une convention ou un accord collectif de travail, une stipulation contractuelle, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage.
---	---

VERSION MISE EN RESERVE