

ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 1970
(Etendu par arrêté du 8 octobre 1973, JO 17 novembre 1973)

Signataires :

Organisation(s) patronales(s) :

Union des industries métallurgiques et minières.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de la métallurgie CFDT ;
Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie CFTC ;
Fédération des syndicats de cadres de la métallurgie CGC ;
Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
Fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie CGT-FO ;
Fédération des syndicats indépendants des métaux et similaires de France et d'outre-mer CGSI
(adhésion par lettre du 1^{er} octobre 1970) ;
Fédération nationale indépendante des métaux, mines et connexes CFT (adhésion par lettre du 15 octobre 1970 et
22 mars 1976).

Préambule

Le CNPF 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 engagée au plan national il y a deux ans dans les industries des métaux par une nouvelle étape mettant en oeuvre une politique progressive de mensualisation du personnel horaire ayant pour objet l'unification du statut de ce personnel et de celui du personnel mensuel.

Dans une première phase, qui se terminera le 31 décembre 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 précèdent 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 le 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 pour 100 des salaires garantis pour quinze ans d'ancienneté, ce niveau étant effectivement atteint deux ans à partir de l'expiration de la première phase.

Dans cette perspective, et en attendant qu'il y 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 ouvrier et du personnel ETAM, dans les conditions indiquées au quatrième alinéa ci-dessus, et en y incluant le problème de la structure des salaires.

Cette discussion aura lieu, ainsi qu'il est dit ci-dessus, dans les six mois précédant l'expiration de la première 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.

TITRE I

Bénéficiaires de la mensualisation

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 (remplacé par l'accord national du 16 janvier 1979, arrêté d'extension du 1er août 1979) 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.

TITRE II

Ancienneté

Article 2

Bénéficiaires

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 fonctions 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.

TITRE III

Garanties résultant de la mensualisation

Article 4

Mensuels et ouvriers non couverts par une convention collective

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 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 moins

(Complété par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 quarante 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.

2- Rémunération réelle

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

L'entreprise doit s'assurer que, sur l'année, l'ouvrier mensualité 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.

Aux a) et b) ci-dessus s'ajouteront les indemnités non comprises dans le calcul (par exemple, indemnités de travail le dimanche ou le jour férié).

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 quarante 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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant quarante-cinq jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de la rémunération correspondant à trois 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 vingt-neuf jours.

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

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix 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.

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

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

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

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

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

2- Franchise (voir l'annexe "Calcul de l'absentéisme")

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 trois jours sera supprimée au 1^{er} janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à trois 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 1 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 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si 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 premier jours du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

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 troisième 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-dessus 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 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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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

1- Barème

- a) Au 1^{er} janvier 1976 la prime sera calculée en fonction du barème de la prime d'ancienneté prévu par les dispositions de l'avenant ou de la convention collective applicable aux ETAM de l'établissement dans la limite de 15 % pour quinze 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 trois ans d'ancienneté
- 4 % après quatre ans d'ancienneté
- 5 % après cinq ans d'ancienneté
- 6 % après six ans d'ancienneté
- 7 % après sept ans d'ancienneté
- 8 % après huit ans d'ancienneté
- 9% après neuf ans d'ancienneté
- 10 % après dix ans d'ancienneté
- 11 % après onze ans d'ancienneté
- 12 % après douze ans d'ancienneté
- 13 % après treize ans d'ancienneté
- 14 % après quatorze ans d'ancienneté
- 15 % après quinze ans d'ancienneté

- b) Lorsque l'avenant ou la convention collective territoriale applicable aux ETAM prévoit un ou des taux excédant 15 % pour une ancienneté supérieure à quinze ans, les parties signataires de cet avenant ou de cette convention collective définiront avant le 1er 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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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 six mois. Dans le cas contraire, la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur. (La durée du préavis des ouvriers mensualisés qualifiés sera révisée au plan national en fonction des classifications élaborées à ce niveau.)

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 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'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante 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 fixés 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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

En cas de licenciement avant soixante-cinq 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 1.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable à l'établissement (Cette clause doit s'interpréter comme visant tous les établissements situés dans le champ d'application territorial d'une convention collective).

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

- pour une ancienneté comprise entre deux ans et cinq ans : un dixième de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les intéressés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (un cinquième de mois) un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze 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 cinquième de mois – et éventuellement de dixièmes – correspondant à l'ancienneté total 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.

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 salaire 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 en retraite

(Résultant de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail, modifié par avenant du 29 janvier 2000, étendu par arrêté du 31 mars 2000, JO 1^{er} avril 2000)

Les dispositions du paragraphe 2 du présent article sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

1- Régime général

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable à l'établissement.

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

- 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 35ans

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

Cette indemnité sera également aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. 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

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui 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 quatre dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;

- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive oui de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification 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 de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, 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, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

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 le droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans
- 2 mois ½ après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 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 évènements de famille

Les intéressés bénéficieront, à l'occasion d'évènements 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 (quatre jours)
- mariage d'un enfant (un jour)
- décès du conjoint (deux jours)
- décès du père, de la mère, d'un enfant, beau parent (un 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 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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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.

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

Article 15

Dispositions particulières

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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

(Modifié par avenant du 29 janvier 1974, étendu par arrêté du 15 juillet 1974, JO 10 août 1974)

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.

TITRE III

Dispositions diverses

Article 17

Le présent accord établi en vertu de l'article 31 a du livre 1^{er} 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 de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre 1^{er} du code du travail.

Congé de maternité

Dans le cadre de la déclaration commune du 20 avril 1970 sur la mensualisation, un protocole d'accord a été signé le 2 juillet 1970 entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés sur les indemnités journalières de congé de maternité. Les parties signataires de ce protocole "estiment que le taux de l'indemnité journalière versée aux salariés en congé de maternité par la Sécurité Sociale devrait être portée de 50 à 90 % du salaire plafonné, le financement du supplément de prestations en résultant étant assuré par une contribution à la charge des employeurs d'un montant maximum global égal à 0,20 % des salaires plafonnés".

Les Pouvoirs Publics doivent être saisis pour que les textes législatifs ou réglementaires modifiant le régime actuel d'indemnisation du congé de maternité puissent s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 1971.

Les parties signataires de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation conviennent, si aucune suite n'est donnée au protocole du 2 juillet au plan législatif ou réglementaire, de reprendre ce problème dans le cadre de la mensualisation.

Calcul de l'absentéisme à compter du 1^{er} janvier 1974

L'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié prévoit notamment :

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 1,5 point par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du premier jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

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

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, 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 troisième alinéa du présent paragraphe 2°, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

I – Considérations générales

- 1 -

Il est apparu qu'il pouvait y avoir lieu de distinguer selon que les entreprises effectuent déjà régulièrement des études sur l'absentéisme et disposent de résultats pour la période 1968-1969 ou qu'elles n'en établissaient pas, cela afin de ne pas obliger les entreprises à des recherches et travaux parfois difficiles lorsqu'il est possible de tirer des études existantes les éléments répondant aux dispositions de l'article 7.

Dans ces conditions, trois méthodes générales ont été envisagées :

- a) Utilisation du schéma exposé au II et qui s'impose en tout état de cause aux entreprises qui ne disposant pas d'études valables sur l'absentéisme maladie
- b) Utilisation des études existantes. Cette solution est à retenir de préférence toutes les fois que les statistiques existantes permettront de dégager l'absentéisme maladie dans des conditions satisfaisantes (voir 3° ci-après)
- c) Adaptation éventuelle des études existantes pour les rendre conformes aux exigences de l'article 7.

- 2 -

Quels que soient les éléments statistiques déjà existants ou que les entreprises auront à reconstituer pour le calcul de l'évolution de l'absentéisme, il est essentiel que ces statistiques soient établies sur des bases identiques pour les périodes 1968-1969 et 1974-1975.

- 3 -

En tout état de cause, avant de faire connaître au comité d'établissement l'évolution de l'absentéisme, l'employeur fera connaître à ce comité les éléments qui, compte tenu de ses possibilités statistiques, pourraient être retenus pour ce calcul et recevra ses observations.

En particulier l'employeur qui établissait déjà une statistique sur l'absentéisme maladie exposera au comité les modalités de celle-ci et examinera avec ce dernier s'il apparaît préférable de maintenir cette statistique, ou éventuellement de l'adapter, ou enfin de lui substituer le schéma national visé au 1° a ci-dessus et au II.

- 4 -

A quel niveau faire le constat :

Le texte emploie parfois l'expression "entreprise" ou "comité d'entreprise", mais la rédaction du premier alinéa ci-dessus rappelé indique expressément que les conséquences éventuelles des constats seront tirées au niveau de l'établissement.

C'est donc par établissement que doivent être établies les statistiques et effectués les constats.

- 5 -

Périodes sur lesquelles doit porter l'étude :

Elle se fera par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Cela conduit donc, pour les entreprises qui ne suivent pas déjà régulièrement cette question, à reconstituer cet absentéisme.

En cas d'impossibilité de le reconstituer, elles pourraient éventuellement se contenter, après avis du comité d'établissement, de reconstituer l'absentéisme de 1969.

En cas de désaccord justifié du comité d'établissement, on présumera que l'écart de l'absentéisme entre 1968-1969 et 1974 n'a pas dépassé 1,5 point, et entre 1968-1969 et 1975 n'a pas dépassé 2 points.

Les établissements créés en 1968, 1969, 1970, 1971, 1972 et 1973 établiront les statistiques à partir de leur date de création.

Par rapport aux bases ci-dessus, il y aura lieu de suivre trimestriellement dans les conditions rappelées précédemment l'évolution de cet absentéisme.

- 6 -

Il est rappelé que les établissements où l'absentéisme sera resté supérieur à 2 points devront communiquer leurs données à la commission nationale de l'emploi ; ces données seront accompagnées du constat de l'examen trimestriel par le comité d'établissement : à défaut la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1^{er} janvier 1976.

A partir de ces constats, une comparaison sera établie entre la période 1974-1975 et de la période 1968-1969.

II – Schéma type de statistiques d'absentéisme

(Ce schéma s'impose aux établissements qui ne tenaient pas de statistiques suffisantes permettant de dégager un taux d'absentéisme maladie).

- 1 -

Eléments de calcul du taux :

Il faudra d'abord définir les éléments de calcul du taux d'absentéisme qui se traduira par un pourcentage.

On admettra la définition suivante : Taux = (Nombre d'heures de travail perdues au titre de la maladie / Nombre d'heures qui auraient dû être travaillées) x 100, ce qui a l'avantage d'éliminer l'incidence de la répartition hebdomadaire du travail.

Les entreprises qui estimaient plus facile, compte tenu de leur comptabilité, de raisonner en journées pourront établir le rapport : (Nombre de journées de travail perdues au titre de la maladie/Nombre de journées qui auraient dû être travaillées) x 100.

On admettra qu'on compte comme journée d'absence les absences de durée au moins égale à la moitié de la durée du poste de travail.

Le samedi entre en ligne de compte toutes les fois que l'horaire de l'établissement ou du service implique le travail. Lorsque le samedi est travaillé et figure sur l'horaire affiché, il sera pris en compte pour une demi-journée tant ce qui concerne le calcul des journées qui auraient dû être travaillées qu'en ce qui concerne le temps perdu par les salariés convoqués au travail ce jour-là et absents pour maladie.

Le nombre d'heures ou de journées qui auraient dû être travaillées, qui ne doit pas comprendre les jours fériés ni les congés payés, devrait en solution stricte être la somme des effectifs journaliers qui auraient dû être au travail chaque jour de la période considérée.

Deux possibilités s'offrent pour calculer trimestriellement le taux d'absentéisme :

Diviser les absences journalières cumulées du trimestre par les effectifs moyens du trimestre ;

Faire la moyenne trimestrielle des taux d'absentéisme journaliers.

Si ces méthodes apparaissent trop complexes, on pourrait retenir pour le dénominateur, par exemple par période de paie, notamment en cas d'horaire régulier et si, du moins, l'ensemble de l'usine travaille chaque jour retenu, le produit du nombre de jours de travail de l'usine par effectif moyen inscrit pour la période. Il faudra bien entendu apporter le correctif nécessaire si, par exemple, une partie seulement de l'effectif est commandée le samedi.

Si l'on procède au calcul par heures on peut dans une formule simplifiée prendre le produit de l'horaire affichée par l'effectif inscrit ; ou encore, si l'on a le relevé des heures de travail effectuées dans la période et celui des heures d'absence, quelle qu'en soit la cause, faire l'addition de ces deux éléments.

- 2 -

Causes d'absentéisme visées :

Seul est visé l'absentéisme pour maladie, à l'exclusion des absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail, des accidents de trajet qui auraient été ou seraient assimilés par la Sécurité Sociale à un accident du travail et des maladies dépassant vingt-neuf jours.

Recommandations communes

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 rémunérations 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, let aux 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.