

CONVENTIONS COLLECTIVES



Métallurgie parisienne

Édition
de **JUIN 2017**

**Principaux textes
applicables
aux salariés travaillant
dans les entreprises
de la métallurgie
en Île-de-France**

S O M M A I R E

INTRODUCTION

1

**Introduction
et
informations**

11	Mise à jour des conventions collectives	1101
12	Textes applicables dans la Métallurgie Parisienne.....	1201
13	Nomenclature d'activités des entreprises.....	1301
14	Adresses utiles	1401
	Syndicats CFDT de la métallurgie parisienne	1402
	Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)	1403
	Conseils de Prud'hommes.....	1404
15	Accord du 29 janvier 2000 sur les classifications	1501

OETAM

2

**Convention
collective
des
ouvriers,
employés,
techniciens,
agents de
maîtrise**

21	Convention collective OETAM Métallurgie Parisienne	2101
22	Annexe champ d'application professionnel	2201
23	Avenants « mensuels »	2301
24	Annexe I Classifications	2401
25	Annexe II Salaires	2501
26	Annexe III Apprentis	2601
27	Annexe IV Conditions de déplacement des mensuels	2701
28	Annexe V Liste indicative d'organismes de prévoyance	2801
29	Avenant relatif à certaines catégories de mensuels	2901

CADRES

3

**Convention
collective
des
ingénieurs
et cadres**

31	Convention collective nationale des cadres de la métallurgie	3101
32	Annexe I Champ d'application professionnel	3201
33	Annexe II Affectation à l'étranger	3301
34	Salaires et appointements	3401

INDEX

4

**Index de
recherche
alphabétique**

41	Index alphabétique	4101
Principaux mots clés		
	Classifications.....	4102
	Congés	4103
	Déplacement	4104
	Femmes.....	4105
	Licenciement	4106
	Prévoyance complémentaire	4108
	Représentant du personnel	4108
	Salaires.....	4109
	Temps de travail.....	4110

MISE À JOUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES

ATTENTION : les textes des conventions collectives évoluent.
Chaque année, plusieurs avenants viennent modifier le contenu
d'un ou de plusieurs d'entre eux.

Il est donc essentiel d'utiliser la dernière version des textes.

Au moment de l'édition de ce document, tous les textes présentés
ci-après sont dans leur version la plus récente.

Mises à jour

Cette édition est la plus récente.
Elle est en consultation libre sur le site de l'UPSM
(www.upsm-cfdt.org) menu "Conventions collectives".

**Sur le site de l'UPSM, des liens
permettent d'accéder au contenu des
textes conventionnels les plus récents.**

**www.upsm-cfdt.org
menu "Conventions collectives"**

TEXTES APPLICABLES DANS LA MÉTALLURGIE PARISIENNE

Les droits des travailleurs ne sont pas les mêmes pour tous, alors comment s'y retrouver, comment connaître les textes qui s'appliquent à un salarié en particulier ?

Les droits qui s'appliquent à tous

- ❑ **Les textes législatifs et réglementaires**
Ceux qui concernent plus particulièrement le droit du travail sont contenus dans le Code du Travail.
- ❑ **Les accords nationaux interprofessionnels**.....1207 à 1209
Ce sont les accords conclus entre les organisations patronales et les organisations syndicales (ex. indemnisation du chômage, formation professionnelle).

Un résumé complet et clair de cet ensemble (lois et accords interprofessionnels) applicables à tous les salariés du secteur privé est contenu dans le Guide « Vos Droits » CFDT remis à jour chaque année et diffusé par les militants CFDT à la fin de chaque année avec l'agenda CFDT.

Les droits qui s'appliquent en fonction de la branche professionnelle

Pour savoir quels textes conventionnels de branche s'appliquent à un cas particulier, il suffit de vérifier le code APE ou le code NAF qui figure obligatoirement sur le bulletin de paie (voir p. 1301) et qui sert le plus souvent de référence au champ d'application professionnel à ces accords.

- ❑ **Les conventions collectives de branche**1202 et 1203
La référence de la convention collective applicable doit être affichée (article R135-1 du Code du Travail) et doit figurer sur le bulletin de paie (article R143-2 du Code du Travail).
- ❑ **Les accords nationaux professionnels**1204 à 1206

Il existe deux sortes de conventions et accords

- La convention (ou l'accord) étendue : son application s'impose à tous les employeurs de la branche concernée. Pour qu'une convention soit étendue, un arrêté doit être publié au Journal Officiel.
- La convention (ou l'accord) non étendue : son application s'impose seulement aux employeurs adhérents à un syndicat patronal signataire de la convention.

Les droits qui s'appliquent en fonction de l'employeur

- ❑ **Les accords d'entreprise** : dans un certain nombre d'entreprises, en particulier dans les plus grandes, il existe des accords d'entreprises. Si un salarié souhaite savoir si un tel accord est applicable dans son entreprise, il peut prendre contact avec les délégués CFDT.

PRINCIPALES CONVENTIONS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS PRÉSENTS DANS LES ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE PARISIENNE

Branche	Champ d'application territorial	Convention collective	Étendue ⁽¹⁾
MÉTALLURGIE ⁽²⁾ (Mensuels)	75, 78, 91, 92, 93, 94, 95	Mensuels: Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes de la région parisienne .	Oui
MÉTALLURGIE (Mensuels)	77	Mensuels : Convention collective des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département de Seine et Marne .	Oui
MÉTALLURGIE ⁽²⁾ (Cadres)	FRANCE	Cadres : Convention nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.	Oui
SERVICES DE L'AUTOMOBILE	FRANCE	Convention collective nationale des services de l'automobile.	Oui
BJO	FRANCE	Convention collective nationale Bijouterie, Joaillerie, Orfèvrerie et Activités qui s'y rattachent.	Oui
FROID	FRANCE	Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication y compris entretien, réparation dépannage etc. de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.	Oui
MACHINES AGRICOLES	FRANCE	Convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et réparation de tracteurs, de machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics et bâtiment.	Oui
JEUX - JOUETS	FRANCE	Convention collective nationale des industries des Jeux, Jouets, Articles de fêtes et Voitures d'enfants.	Oui
VRP	FRANCE	Accords nationaux interprofessionnels des Voyageurs, Représentants, Placiers.	Oui

(1) Une convention est étendue si un arrêté ministériel impose son application à toutes les entreprises de la branche professionnelle.

(2) Contenu reproduit dans le présent document.

PRINCIPALES CONVENTIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES OU PRESTATAIRES DE SERVICE DANS LA MÉTALLURGIE

Activité	Champ d'application territorial	Convention collective	Étendue ⁽¹⁾
RESTAURATION	FRANCE	Convention collective nationale de personnel des entreprises de restauration de collectivités	Oui
NETTOYAGE	FRANCE	Convention collective nationale des entreprises de propreté	Oui
GARDIENNAGE	FRANCE	Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité	Oui
MANUTENTION	FRANCE	Convention collective nationale des transports routiers	Oui
BUREAUX D'ETUDES CABINETS ET SOCIETES DE CONSEILS	FRANCE	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils	Oui
INTERIM	FRANCE	Accords nationaux des entreprises de travail temporaire	Oui

(1) Une convention est étendue si un arrêté ministériel impose son application à toutes les entreprises de la branche professionnelle.

TEXTES NATIONAUX PARTICULIERS AUX MÉTAUX

Textes conventionnels	Organisations Patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Accord du 10 juillet 1970 Mensualisation des ouvriers	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 11 avril 1973 (non étendu) Formation et perfectionnement professionnels des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise	UIMM	CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 25 janvier 1974 à l'accord du 10 juillet 1970 Mensualisation des ouvriers	UIMM	CGC et FO
Accord du 13 septembre 1974 (non étendu) Dispositions relatives aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés	UIMM	CGC et FO
Accord du 21 juillet 1975 Changement de classification	UIMM	CFTC, FO et CGC
Accord du 26 février 1976 (non étendu) Conditions de déplacement	UIMM	CFTC, CGC et FO
Accord du 19 juillet 1978 Rémunération annuelle garantie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 4 avril 1979 Personnel de gardiennage et de surveillance	UIMM	CFDT, CGC, CGT et FO
Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975 Classification des ouvriers	UIMM	CFDT, CFTC et FO
Accord national du 30 janvier 1980 Garanties applicables aux ouvriers	UIMM	FO, CFDT, CFTC, CGC et CGT
Protocole d'accord national du 30 janvier 1980 Rémunération minimale hiérarchique des ouvriers et agents de maîtrise d'atelier	UIMM	FO et CGC
Accord du 26 mars 1980 Personnel de gardiennage et de surveillance	UIMM	CGT, FO, CFDT et CGC
Avenant du 26 mars 1980 à l'accord du 19 juillet 1978 Rémunération annuelle garantie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord du 23 février 1982 Durée du travail	UIMM	CGC, FO et CFDT
Avenant du 4 février 1983 à l'accord du 21 juillet 1975 Classification des ouvriers	UIMM	CFDT, CFTC et FO
Accord du 10 mars 1983 (non étendu) Congé individuel de formation	UIMM	FO, CGC, CGT, CFTC et CFDT
Accord du 13 juillet 1983 Rémunérations minimales hiérarchiques	UIMM	FO et CFDT
Avenant du 12 septembre 1983 à l'accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 22 janvier 1985 Objectifs et moyens de la formation	UIMM	FO, CGC, CFTC et CFDT
Accord du 17 juillet 1986 avenant à l'accord du 23 février 1982 Aménagement du temps de travail	UIMM	CGC et FO
Accord du 12 juin 1987 Problèmes généraux de l'emploi	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC
Accord paritaire d'interprétation du 20 octobre 1987 de l'accord du 17 juillet 1986 Aménagement du temps de travail	UIMM	CGC et FO
Accord du 25 janvier 1990 avenant à l'accord du 12 juin 1987 et à l'accord du 21 juillet 1975 Qualifications et classification	UIMM	CFDT, FO, CFTC et CGC
Avenant du 17 janvier 1991 à l'accord du 13 juillet 1983 Rémunérations minimales hiérarchiques	UIMM	CGC, CFDT et FO
Avenant du 23 janvier 1991 à l'accord du 12 juin 1987 Dispositions générales	UIMM	CFDT, CGC et FO
Accord du 24 juin 1991 avenant aux accords du 23 février 1982 et du 17 juillet 1986 Travail à temps partiel, modulation d'horaire et horaires cycliques	UIMM	CGC et FO

TEXTES NATIONAUX PARTICULIERS AUX MÉTAUX *(suite)*

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Avenant du 2 juillet 1992 à l'accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFTC, CGC et FO
Avenant du 2 juillet 1992 à l'accord du 12 juin 1987 Certificats de qualification professionnelle	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 10 juillet 1992 à l'accord du 21 juillet 1975 Certificats de qualification et classification	UIMM	CFTC, CGC et FO
Accord du 31 mars 1993 Formation professionnelle	UIMM	FO, CGC et CFTC
Accord du 2 février 1994 Formation professionnelle	UIMM	FO, CGC et CFTC
Accord du 8 novembre 1994 Formation professionnelle	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Accord du 7 mai 1996 Aménagement et durée du travail	UIMM	CGC et FO
Accord du 26 novembre 1996 (non étendu) Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CGC, CFTC, CGT et FO
Accord du 28 juillet 1998 (non étendu) Organisation du travail	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord du 26 juillet 1999 Cessation d'activité des travailleurs âgés	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 Organisation du travail	UIMM	CGC, CFTC et FO
Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 23 février 1982 modifié par accords du 24 juin 1991 et du 7 mai 1996	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord du 29 janvier 2000 (non étendu) Révision provisoire des classifications	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord national du 20 décembre 2000 sur l'accès aux CQPM pour les intérimaires	UIMM	CFDT, FO, CGT et CFTC
Avenant du 1 ^{er} mars 2001 à l'accord CASA (cessation d'activité des travailleurs âgés) du 26 juillet 1999	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Accord national du 15 mars 2001 favorisant l'insertion dans l'emploi	UIMM	CFDT, FO, CGT et CFTC
Avenant du 24 octobre 2001 à la Convention Nationale des Ingénieurs et Cadres du 13 mars 1972	UIMM	
Accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit – Etendu le 3 mai 2002	UIMM	CGC, CFTC et FO
Avenant du 19 décembre 2003 à l'accord National Professionnel du 26 juillet 1999 modifié relatif à l'accord CASA – Etendu le 06 mai 2004	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Avenant du 19 décembre 2003 à l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation (retraite) - Non étendu	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Accord national du 26 février 2003 sur la santé au travail	UIMM	CGC et CFTC
Accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l'exportation	UIMM	CGC, CFDT, CFTC et FO
Accord interprétatif du 20 décembre 2005 à l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie	UIMM	CGC, CFTC et FO
Avenant du 20 décembre 2005 à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation (JO du 06/06/06)	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne-temps (JO du 20/10/06)	UIMM	CGC, CFTC et FO
Accord national du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2007 (extension 11 avril 2007 / JO 22 avril 2007)	UIMM	CFTC, CGT et FO
Accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (extension 26 février 2008 / JO 4 mars 2008)	UIMM	CFDT, FO, CFTC, CGC et CGT

TEXTES NATIONAUX PARTICULIERS AUX MÉTAUX *(suite et fin)*

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Accord national du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2008 (extension 5 mars 2008 / JO 12 mars 2008)		
Accord national du 5 février 2009 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2009	UIMM	CFDT, FO, CFTC et CGC
Accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie	UIMM	CFDT, FO, CFTC et CGC
Accord national du 30 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes	UIMM	CFDT, CGC, CFTC et FO
Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 7 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGC et FO
Accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 21 juin 2010 à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 sur le recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire (extension le 17 décembre 2010 – JO du 24 décembre 2010)	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 12 juillet 2010 à l'accord national du 7 mai 2009 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2011	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord national du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2012	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2013	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération et son diagnostic de branche dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CGC et FO
Accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2016	UIMM	CGC et FO
Accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 10 janvier 2017 à l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l'année 2017	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947	CNPF	CGT, CFTC-CFDT, CGC et FO
Accord du 8 décembre 1961 - Création de l'ARRCO	CNPF	CFTC-CFDT et FO
Convention du 18 novembre 1966 Reclassement des cadres en chômage et création de l'APEC	CNPF	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 21 février 1968 Indemnisation complémentaire du chômage partiel	CNPF	CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 10 février 1969 - Sécurité de l'emploi	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 22 juin 1970 - Sécurité de l'emploi des VRP	CNPF	CFTC et CGC
Accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGT et FO
Avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 2 février 1973 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 28 juin 1974 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 21 novembre 1974 à l'accord du 10 février 1969 Sécurité de l'emploi	CNPF	CFTC, CGC et FO
Accord du 17 mars 1975 Amélioration des conditions de travail	CNPF	CFTC, CGC et FO
Avenant du 20 mars 1975 à l'accord du 22 juin 1970 Sécurité d'emploi des VRP	CNPF	CFTC et CGC
Avenant du 9 juillet 1976 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFTC, CGC et FO
Accord du 10 décembre 1977 - Mensualisation	CNPF, CGPME	CFTC, CGC et FO
Protocole d'accord du 17 juillet 1981 - Durée du travail	CNPF	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 21 septembre 1982 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, CFTC, CGT et FO
Accord du 25 avril 1983 - Personnel d'encadrement	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 24 février 1984 - Institutions d'assurance chômage	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Avenant du 19 septembre 1984 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, FO, CGT et CFTC
Convention du 19 novembre 1985 - Assurance chômage	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 15 juillet 1986 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord du 20 octobre 1986 - Emploi	CNPF	CFTC, CFDT et FO
Avenant du 22 décembre 1986 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, CFTC et FO
Accord du 6 janvier 1987 - Assurance conversion	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, CGT et FO
Accord du 3 juin 1987 Formation professionnelle dans le cadre de la modernisation des	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, CFTC et FO
Avenant du 22 février 1988 à l'accord du 20 octobre 1986 Emploi	CNPF	CFDT, FO et CFTC
Avenant du 12 avril 1988 à l'accord du 20 octobre 1986 - Emploi	CNPF, UPA	CGC, CFDT, CFTC et FO
Avenant du 8 juin 1988 à l'accord du 9 juillet 1970 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord du 6 juillet 1988 - Assurance chômage	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGT, FO et CGC
Accord du 6 juillet 1988 Aide conventionnelle à la réinsertion des travailleurs étrangers	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, FO et CFTC
Accord du 23 septembre 1988 Mutations technologiques	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC et CGC
Accord du 26 septembre 1988 Formation continue des VRP	CNPF	CFDT, CGC, CFTC et FO
Protocole d'accord du 24 octobre 1988 - SIVP	CNPF, CGPME	CFDT, CGC et FO
Accord du 1er mars 1989 Insertion professionnelle des jeunes	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC et CGC

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (suite)

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Accord du 21 mars 1989 Aménagement du temps de travail	CNPF	CFDT et CGC
Accord du 29 mai 1989 Congé individuel de formation	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant du 22 juin 1989 à l'accord du 20 octobre 1986 Emploi	CNPF, CGPME, UPA	CGC, FO, CFDT et CFTC
Accord du 7 juillet 1989 Assurance conversion	CNPF, CGPME	CFDT, CGC, FO et CFTC
Avenant du 20 octobre 1989 à l'accord du 17 mars 1975 Amélioration des conditions de travail	CNPF, CGPME, UPA	CFTC, FO, CFDT et CGC
Accord du 23 novembre 1989 Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC et FO
Avenant du 21 décembre 1989 à l'accord du 20 octobre 1986 Emploi, convention de conversion	CNPF, CGPME, UPA	CGC, CFTC, CFDT et FO
Avenant du 21 février 1990 à l'accord du 29 mai 1989 Congé individuel de formation	CNPF, CGPME	CFDT, CFTC et FO
Accord du 24 mars 1990 Contrats à durée déterminée et travail temporaire	CNPF, PROMATT, UNETT, CGPME, UPA	CFDT, CGC et CFTC
Accord du 6 avril 1990 Assurance chômage	CNPF, CGPME, UPA	CFTC, FO, CFDT, CGC et CGT
Avenant du 21 mai 1990 à l'accord du 21 février 1968 Indemnisation complémentaire du chômage partiel	CNPF	CFTC, CFDT, FO et CGC
Accord du 3 juillet 1991 Formation professionnelle	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, FO, CFTC et CGC
Avenant du 8 novembre 1991 à l'accord du 3 juillet 1991 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, FO, CFTC et CGC
Protocole d'accord du 5 décembre 1991 Régime d'assurance chômage	CNPF, CGPME	CFDT CFTC et FO
Avenant du 8 janvier 1992 à l'accord du 3 juillet 1991 Formation et perfectionnements professionnels	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, FO, CGC et CFTC
Avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 Formation professionnelle	CNPF, CGPME, UPA	FO, CFDT et CGC
Avenant du 26 septembre 1994 à l'accord du 5 mars 1985 Formation continue des salariés d'entreprises artisanales	UPA	CFDT, CGC, CFTC, CGT et FO
Accord du 17 novembre 1994 Collecte des fonds de la formation professionnelle	CNPF	CGC, CGT, CFDT, CFTC et FO
Accord du 23 novembre 1994 Formation et perfectionnement professionnels	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC et FO
Avenant du 7 juin 1995 à la convention collective du 14 mars 1947 Retraite et prévoyance des cadres	CNPF	CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT
Accord du 23 juin 1995 Insertion professionnelle des jeunes	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC, FO et CGT
Accord du 26 juillet 1995 Formation professionnelle	CNPF	CFDT, CGC, CFTC et FO
Accord du 6 septembre 1995 Prétraitements contre embauches (ARPE)	CNPF, CGPME, UPA	CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC
Accord du 31 octobre 1995 Emploi et aménagement du temps de travail	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord du 31 octobre 1995 Politique contractuelle	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC et CFTC
Accords du 25 avril 1996 Retraite complémentaire	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC et FO
Avenant du 18 novembre 1996 à l'accord du 3 juillet 1991 Financement du capital de temps formation	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC et FO
Accord du 19 décembre 1996 Assurance chômage	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC, FO et CGT
Avenant du 12 décembre 1997 à l'accord du 19 décembre 1996 Extension de l'ARPE	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC, FO et CGT
Accord du 18 juin 1998 Retraite complémentaire	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC et FO
Accord du 22 décembre 1998 Prolongation et extension de l'ARPE	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC, FO et CGT
Accord du 23 décembre 1999 Reconduction de l'ARPE	CNPF, CGPME, UPA	CFDT, CGC, CFTC, et FO
Accord du 19 octobre 2000 Aide au retour à l'emploi et indemnisation du chômage	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC et CGC
Accord du 17 décembre 2000 Santé au travail	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC et CGC
Accord National Interprofessionnel du 20 septembre 2003 Accès des salariés à la formation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPA	CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (suite)

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Accord du 1 ^{er} mars 2004 Mixité et égalité professionnelle	MEDEF, CGPME, UPA	CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC
Convention de reclassement personnalisé du 5 avril 2005	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CGT, CFTC, FO et CGC
Convention du 18 janvier 2006 Assurance chômage	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC et CGC
Accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, et CGC
Accord du 26 octobre 2006 La diversité des entreprises	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CGT, CFTC et FO
Accord du 12 mars 2007 Accidents du travail et maladies professionnelles	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC
Accord du 11 janvier 2008 Modernisation du marché du travail	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, FO et CGC
Position commune du 9 avril 2008 portant sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme	MEDEF, CGPME	CFDT et CGT
Accord national interprofessionnel du 16 juillet 2008 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 14 novembre 2008 sur la GPEC. Avenant du 3 mars 2009 relatif au bilan d'étape professionnel	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT et CGC
Avenant du 15 décembre 2008 modifiant l'accord du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel	MEDEF	CFDT, CFTC, CGC et FO
Accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 23 décembre. Prolongé par accord du 3 février 2009	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 23 décembre 2008 et portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 23 décembre 2008 relatif à l'indemnisation du chômage	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT
Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO
Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 23 mars 2009 sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CGC et FO
Avenant n° 1 du 11 septembre 2009 à la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 2 octobre 2009 relatif au chômage partiel	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et ses annexes	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 20 février 2010 portant reconduction du dispositif des conventions de reclassement personnalisé	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences au travail	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 25 novembre 2010 portant prorogation de l'accord du 23 mars 2009 sur les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 3 mars 2011	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé du 3 mars 2011	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Avenant du 3 mars 2011 à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels MEDEF, CGPME, UPACFD, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO	MEDEF, CGPME, UPA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO

TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS *(suite et fin)*

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires
Accord national interprofessionnel du 18 mars 2011 portant sur les retraites complémentaires AGIRC-ARCCO-AGFF	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et FO
Accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 6 mai 2011 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Accord national interprofessionnel du 4 juillet 2011 de sécurisation de la convention de reclassement personnalisé	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres (APEC)	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord du 31 août 2011 portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre IV de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 relatif au chômage partiel	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO
Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2013 Annexe 1 relative aux négociations paritaires à reprendre ou à ouvrir	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2013 Annexe à l'article 12 relative à l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et la répartition de la valeur : base de données accessible aux représentants élus et syndicaux	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2013 Annexe à l'article 18 relative aux accords de maintien de l'emploi	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Accord du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et FO
Accord du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CGC
Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation chômage	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord du 14 mai 2014 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord du 7 janvier 2015 portant sur l'affectation des ressources du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO
Convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC et FO
Accord du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CFTC et CFE-CGC
Avenant n° 1 du 17 novembre 2016 à la convention collective du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle	MEDEF, CGPME, UPJA	CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC et FO
Protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage	MEDEF, CGPME, U2P	CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES

Le code APE (Activité Principale Exercée) permet de connaître la convention collective applicable. Il figure obligatoirement sur le bulletin de paie. Jusqu'en 1993, les codes APE étaient composés de quatre chiffres (Ex. 1001 Sidérurgie). Suite à la mise en place d'une nouvelle nomenclature d'activités, la NAF (Nomenclature d'Activité Française), ces codes sont désormais composés de trois chiffres et une lettre (Ex. 27.1 Z Sidérurgie). Les conventions collectives métallurgie n'ont pas encore intégré ces modifications.

Codes APE : résumé de la nomenclature

Numéro	Activité	Numéro	Activité
0100 à 0190.....	Agriculture	4410 à 4442.....	Fabrication textile
0210 à 0220.....	Forêts	4511 à 4523.....	Industrie du cuir
0310 à 0340.....	Pêche	4601.....	Industrie de la chaussure
0601.....	Production et distribution d'électricité	4701 à 4710.....	Confection
0701.....	Distribution de gaz	4801 à 4807.....	Travail du bois
1001.....	Sidérurgie	4901 à 4906.....	Fabrication mobilier
1101 à 1105.....	1ère transformation de l'acier	5001 à 5007.....	Fabrication papier-carton
1201 à 1204.....	Extraction de minerais non ferreux	5101 à 5130.....	Imprimerie, presse, édition
1301 à 1316.....	Métallurgie	5201 à 5204.....	Caoutchouc, amiante
1401 à 1403.....	Production de minéraux	5301 à 5306.....	Matières plastiques
1501.....	Extraction de sable, graviers, etc.	5401 à 5410.....	Industries diverses : jeux, bijoux, articles de bureau
1601 à 1604.....	Industrie du verre	5510 à 5573.....	Bâtiment, travaux publics
1712 à 1729.....	Industrie chimique	5601 à 5602.....	Récupération
1801 à 1811.....	Parachimie	5701 à 5711.....	Commerce gros alimentaire
1901 à 1902.....	Industrie pharmaceutique	5801 à 5812.....	Commerce gros non alimentaire
2001 à 2002.....	Fonderie	5901 à 5914.....	Commerce divers
2101 à 2117.....	Travail des métaux	6001 à 6011.....	Intermédiaires de commerce
2201 à 2202.....	Fabrication de machines agricoles	6101 à 6103.....	Exploitation grands magasins
2301 à 2305.....	Fabrication de machines-outils	6211 à 6248.....	Commerces détail alimentaire
2401 à 2411.....	Équipement industriel	6301 à 6449.....	Autres commerces de détail
2501 à 2504.....	Matériel de travaux publics	6501 à 6506.....	Réparation commerce automobile
2601 à 2602.....	Industrie de l'armement	6601 à 6604.....	Autres réparations
2810 à 2824.....	Matériel électrique	6701 à 6713.....	Hôtels, cafés, restaurants
2913 à 2922.....	Matériel électronique	6911 à 6926.....	Transports routiers urbains
3001 à 3003.....	Fabrication d'appareils ménagers	7001 à 7303.....	Transports fluviaux et maritimes
3111 à 3121.....	Construction automobile	7303 à 7410.....	Commissions transports
3201 à 3205.....	Construction navale	7501 à 7504.....	Postes et télécommunications
3301 à 3304.....	Aéronautique	7600.....	Holdings
3401 à 3407.....	Matériel de précision	7701 à 7715.....	Cabinets d'études, conseil...
3501 à 3505.....	Industrie de la viande	7801 à 7802.....	Finances, assurances
3610 à 3620.....	Industrie du lait	7901 à 7906.....	Promoteurs immobiliers
3701 à 3704.....	Conservation de plats cuits	8001 à 8008.....	Location diverse, crédit mobilier
3810 à 3850.....	Boulangerie, pâtisserie	8111 à 8122.....	Location, crédit immobilier
3901 à 3908.....	Meunerie, production alimentaire	8201 à 8301.....	Enseignement, formation professionnelle
4011 à 4037.....	Fabrication de produits alimentaires	8401 à 8413.....	Etablissements hospitaliers, santé
4101 à 4110.....	Alcool, fabrication de boissons	8701 à 8702.....	Blanchisserie, teinturerie
4301 à 4302.....	Production de fils artificiels et synthétiques	8801 à 8805.....	Assurance
		9001 à 9033.....	Administration

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Codes NAF : résumé de la nomenclature

Division	Intitulé	Division	Intitulé
01 Agriculture, chasse, serv. annexes	37 Récupération
02 Sylviculture, exp. forest., serv. annexes	40 Prod. et distrib. d'électricité, gaz et chaleur
05 Pêche, aquaculture	41 Captage, traitement et distribution d'eau
10 Extraction de houille, lignite, tourbe	45 Construction
11 Extraction d'hydrocarbures, serv. annexes	50 Commerce et réparation automobile
12 Extraction de minerais d'uranium	51 Commerce de gros et interméd. du commerce
13 Extraction de minerais métalliques	52 Commerce détail et réparation d'art. domest.
14 Autres industries extractives	55 Hôtels et restaurants
15 Industries alimentaires	60 Transports terrestres
16 Industrie du tabac	61 Transports par eau
17 Industrie textile	62 Transports aériens
18 Industrie de l'habillement et des fourrures	63 Services auxiliaires des transports
19 Industrie du cuir et de la chaussure	64 Postes et télécommunications
20 Travail du bois et fabrication d'articles en bois	65 Intermédiation financière
21 Industrie du papier et du carton	66 Assurance
22 Édition, imprimerie, reproduction	67 Auxiliaires financiers et d'assurance
23 Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires	70 Activités immobilières
24 Industrie chimique	71 Location sans opérateur
25 Industrie du caoutchouc et des plastiques	72 Activités informatiques
26 Fab. autres produits minéraux non métalliques	73 Recherche et développement
27 Métallurgie	74 Serv. fournis principalement aux entreprises
28 Travail des métaux	75 Administration publique
29 Fabrication de machines et équipements	80 Éducation
30 Fab. machines de bureau et mat. informatique	85 Santé et action sociale
31 Fab. machines et appareils électriques	90 Assainissement, voirie, gestion des déchets
32 Fab. équip. radio, télé. et communication	91 Activités associatives
33 Fab. instr. médic., de précis., d'opti. et d'horlo.	92 Activités récréatives, culturelles et sportives
34 Industrie automobile	93 Services personnels
35 Fabrication d'autres matériels de transport	95 Services domestiques
36 Fabrication de meubles ; industries diverses	99 Activités extra-territoriales

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Codes APE et NAF pour la métallurgie

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
Sidérurgie	10	
Sidérurgie.....	10.01	27.1 Z 27.3 A 27.3 E
Première transformation de l'acier	11	
Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier (fournitures et armatures métalliques pour béton armé soumises à la clause d'attribution).....	11.01	27.3 G 28.7 E 28.7 J
Laminage à froid du feuillard d'acier.....	11.02	27.3 C
Étirage et profilage des produits pleins en acier.....	11.03	27.3 A
Profilage des produits plats en acier.....	11.04	27.3 E
Fabrication de tubes d'acier.....	11.05	27.2 C
Métallurgie et Première Transformation des Métaux Non Ferreux	13	
Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers, sauf production d'aluminium, alumine, magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie et électrochimie associées.....	13.01	27.4 C 27.4 D
Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium.....	13.02	27.4 M 27.4 F
Métallurgie des métaux précieux.....	13.03	27.4 M
Métallurgie des ferro-alliages, sauf production de ferro-alliages au four électrique ou par alluinothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.....	13.04	27.4 A 27.3 J
Production d'autres métaux non ferreux.....	13.05	24.1 E 27.4 F 27.4 J
Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers.....	13.10	27.4 M 24.7 D
Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium.....	13.11	28.7 E
Fabrication de demi-produits en cuivre.....	13.12	27.4 G 27.4 K
Fabrication de demi-produits en métaux précieux.....	13.13	28.7 E
Fabrication d'autres demi-produits non ferreux.....	13.14	27.4 A
Production et transformation de matières fissiles.....	13.15	27.4 G
Production et transformation de matières fertiles.....	13.16	23.3 Z 23.3 Z
Fonderie	20	
Fonderie de métaux ferreux.....	20.01	27.2 A 27.5 A 27.5 C 28.2 D 28.7 P
Fonderie de métaux non ferreux.....	20.02	27.5 E 27.5 G 28.7 P

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
Travail des métaux	21	
F orge, estampage et matriçage, sauf graveurs-estampeurs travaillant essentiellement..... pour l'orfèvrerie et la bijouterie	21.01	27.2 C 28.2 A 28.4 A 28.7 P
D écoupage et emboutissage, sauf graveurs-estampeurs travaillant essentiellement..... pour l'orfèvrerie et la bijouterie	21.02	28.4 B
T raitement et revêtement des métaux.....	21.03	28.5 A
D écolletage.....	21.04	28.5 C
B oulonnerie et visserie.....	21.05	28.7 G
C onstruction métallique (clause d'attribution).....	21.06	28.1 A
M enuiserie métallique de bâtiment.....	21.07	28.1 C
M écanique générale, fabrication de moules et modèles, sauf artisans mécaniciens ruraux... et réparation de la partie mécanique des automobiles (sont toutefois inclus le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins	21.08	28.5 D 28.7 P 29.5 N
F abrication d'outillage à main, électroportatif, agricole.....	21.09	28.6 C
F abrication de ressorts.....	21.10	28.7 H
F abrication de quincaillerie, sauf fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes,..... bourses en mailles métalliques, gourmettes par des entreprises travaillant pour la bijouterie et la parure	21.11	28.7 P
F erblanterie, fabrication d'articles de ménage, coutellerie.....	21.12	28.6 A 28.7 L
F abrication de mobilier métallique.....	21.13	28.7 M 28.7 P 36.1 A 36.1 C 36.1 H 36.1 J 36.1 M
F abrication de fûts, tonnelets, boîtes, emballages et conditionnements métalliques.....	21.14	28.7 A 28.7 C
F abrication de petits articles métalliques, sauf fabricants de fermoirs de sacs..... pour orfèvrerie et bijouterie	21.15	28.7 N
F rittage des métaux et fabrication d'aimants permanents.....	21.16	28.4 C 31.6 C
F abrication d'armes de chasse, de tir et de défense.....	21.17	28.7 P 29.6 B
Production de machines agricoles	22	
F abrication de tracteurs agricoles.....	22.01	29.3 A
F abrication d'autres matériels agricoles, sauf artisans mécaniciens ruraux.....	22.02	29.2 D 29.3 C 29.3 D 29.5 E
Fabrication de machines-outils	23	
F abrication de machines-outils à métaux.....	23.01	29.4 A
F abrication de machines à bois.....	23.02	29.48
F abrication d'outillage, outils pour machines.....	23.03	28.6 D 29.4 C
F abrication d'engrenages et organes de transmission.....	23.04	29.1 J
F abrication de matériel de soudage.....	23.05	29.4 D

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
Production d'équipement industriel	24	
Robinetterie.....	24.01	27.2 C 29.1 F
Fabrication et installation de fours.....	24.02	29.2 A
Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique (fabrication et installation d'appareils pour chauffage, ventilation et conditionnement d'air soumises à la clause d'attribution), sauf entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge et entreprises d'installation de matériels frigorifiques n'ayant jamais appliqué les accords de la métallurgie.....	24.03	28.2 D 29.2 F 29.2 K 29.5 P
Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique.....	24.04	29.1 A
Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.....	24.05	29.1 D
Fabrication de pompes et compresseurs.....	24.06	29.1 C
Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages.....	24.07	29.1 A
Chaudronnerie.....	24.08	28.2 A 28.2 B 28.3 A 28.3 B 28.3 C
Fabrication de machines pour industries alimentaires, chimiques, plastiques et machines à chaussures.....	24.09	29.2 K 29.5 E 29.5 G 29.5 M
Fabrication de machines pour industries textiles et machines à coudre industrielles.....	24.10	29.2 K
Fabrication de machines pour industries du papier, carton et arts graphiques.....	24.11	29.5 J 29.5 L
Fabrication de matériel de manutention, matériel pour mines, sidérurgie et génie civil	25	
Fabrication de matériel de travaux publics.....	25.01	29.5 C
Fabrication de matériel pour sidérurgie, fonderie, préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer.....	25.02	29.5 A
Fabrication de matériel de manutention et levage.....	25.03	29.2 D
Fabrication de matériel de mines et forage.....	25.04	29.5 C 35.1 B
Industrie de l'armement	26	
Fabrication de véhicules blindés, sauf établissements publics.....	26.01	29.6 A
Fabrication d'armes et munitions de guerres, sauf établissements publics.....	26.02	29.6 A
Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information	27	
Fabrication de matériel de traitement de l'information.....	27.01	30.0 C
Fabrication de machines de bureau.....	27.02	30.0 A
Fabrication de matériel électrique	28	
Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique de puissance.....	28.10	31.1 A 31.2 A
Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension.....	28.11	31.1 B 31.2 B
Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation.....	28.12	31.2 A 31.6 C 31.60

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques..... de petite et moyenne puissance	28.13	31.1 A
Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes, sauf fabrication..... des isolateurs et pièces isolantes en verre	28.14	26.2 E
Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels.....	28.15	33.3 Z
Réparation de gros matériel électrique.....	28.16	31.1 C
Fabrication de matériel d'éclairage.....	28.17	31.5 B 31.5 C 31.6 D
Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité.....	28.18	31.3 Z
Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques.....	28.19	29.2 C
Fabrication d'appareillage électrique d'installation.....	28.21	31.2 A 31.6 D
Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage.....	28.22	31.4 Z 31.5 B
Fabrication d'accumulateurs.....	28.23	31.4 Z
Fabrication de lampes électrique, sauf entreprises d'installation de tubes luminescents.....	28.24	31.5 A
Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel.....	29	
Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.....	29.11	32.2 B 32.3 Z 45.3 A
Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale.....	29.12	33.1 A
Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus..... pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure	29.13	33.2 B
Fabrication de matériel professionnel électronique et radio électrique.....	29.14	32.2 A
Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes.....	29.15	32.1 A
Fabrication de tubes électroniques et semi-conducteurs.....	29.16	32.1 B
Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs.....	29.21	32.3 Z
Fabrication d'appareils d'enregistrement et de production du son et de l'image..... et de supports d'enregistrement, sauf fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal	29.22	24.6 J 32.3 Z
Fabrication d'équipement ménager.....	30	
Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques,..... de machines à laver le linge et la vaisselle	30.01	29.7 A
Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage..... de l'eau et de l'air non électriques	30.02	29.7 C
Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager.....	30.03	29.5 G
Construction de véhicules automobiles..... et d'autres matériels de transport terrestre	31	
Construction de voitures particulières.....	31.11	34.1 Z
Construction de caravanes et remorques de tourisme.....	31.12	34.2 B
Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles,..... sauf fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peintures spécialisées de voitures, couvertes par la CCN Automobile	31.13	31.6 A 34.3 Z 36.1 A
Construction de véhicules utilitaires.....	31.14	34.1 Z
Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme,..... sauf fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peintures spécialisées de voitures, couvertes par la CCN Automobile	31.15	34.2 A

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite)

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
Fabrication de motocycles et cycles.....	31.16	35.4 A 35.4 C
Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles.....	31.17	31.6 A 35.4 A 35.4 C
Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant..... et d'autres matériels de transport guidé	31.21	35.2 Z
Construction navale	32	
Construction de bâtiments de guerre, sauf arsenaux de la marine nationale.....	32.01	35.1 A
Construction de navires de marine marchande..... sauf construction de navires de mer en bois	32.02	35.1 B
Construction d'autres bateaux, sauf construction de bateaux en bois.....	32.03	35.1 B
Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord..... sauf bureaux d'architectes navals et fabricants de voile	32.04	33.2 A
Réparation de navires, sauf entreprises de réparation de navires en bois.....	32.05	35.1 C
Construction aéronautique	33	
Construction de cellules d'aéronefs.....	33.01	35.3 B
Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs.....	33.02	35.3 A
Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.....	33.03	33.2 A
Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux.....	33.04	35.3 C
Fabrication d'instruments et de matériels de précision	34	
Horlogerie.....	34.01	33.5 Z
Fabrication d'appareillages de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie.....	34.02	29.1 C 29.2 J 33.2 B
Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue.....	34.03	33.4 A
Fabrication d'instruments d'optique et de précision.....	34.04	33.2 B 33.4 B
Fabrication de matériel photographique et cinématographique.....	34.05	32.3 Z 33.4 B
Fabrication de matériel médico-chirurgical et prothèses..... sauf ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal et fabrications n'utilisant pas le métal	34.06	33.4 B
Fabrication de roulements.....	34.07	29.1 H
Activités diverses dans d'autres classes	Autres	
Seulement gravure sur métal, gravure à outils, gravure chimique.....	51.11	22.2 G
Seulement fabrication d'articles en métal.....	54.02	36.4 Z
Seulement fabrication de bateaux en métal, d'équipements en métal,..... de remorques en métal	54.03	35.1 E
Seulement fabrication et réparation d'instruments à vent,..... en métal de batterie ou de percussion	54.05	36.3 Z
Seulement fabrication d'articles en métal.....	54.06	36.6 E
Seulement fabrication de produits en métal sauf en métal précieux.....	54.07	28.7 P
Seulement fabrication d'articles en métal sauf objets d'art et de collection.....	54.10	36.6 E
Installations industrielles, montage-levage (constructions métalliques pour le bâtiment,..... travaux publics, génie civil (fabrication et pose associées) soumises à la clause d'attribution	55.31	45.2 T 45.2 U

NOMENCLATURE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES (suite et fin)

Champ d'application	APE 1973	NAF 1993
S eulement entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.....	55.40	45.3 A
S eulement fabrication et pose associées de menuiserie et fermeture métalliques (petite charpente en fer, ferronnerie pour le bâtiment, entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé soumises à la clause d'attribution).....	55.71	45.4 D
A ménagements et finitions (fabrication et installation de locaux commerciaux à base métallique soumises à la clause d'attribution). Sont incluses la fabrication de paratonnerres et la fabrication et l'installation de matériel de laboratoires.....	55.73	45.4 F 45.4 H 45.4 J 45.4 L 45.4 M
C ommerce de métaux, sauf commerce d'import-export.....	59.05	51.5 C
S eulement le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification des villebrequins.....	65.06	50.2 Z
S eulement réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.....	66.02	52.7 C 52.7 D
S eulement réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.....	66.03	52.7 F
S eulement réparation de machines de bureau ne dépendant pas d'un magasin de vente.....	66.04	52.7 H
S eulement sociétés détenant des participations dans les entreprises incluses dans le champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille (montant et valeur retenus tels qu'ils figurent au poste "Immobilisations" du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos).....	76.00	74.1 J
A ctivités d'études techniques. Sont soumises à la clause de répartition, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le champ d'application et appartenant à la classe 10, 11, 13, 20 à 34 (sous réserve de la clause d'attribution).....	77.01	74.2 C
A ctivités d'études informatiques. Sont soumises à la clause de répartition, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, seraient visées à la classe 27.....	77.03	72.1 Z 72.2 Z 72.6 Z 74.1 G 74.5 A
E nseignement général primaire et secondaire (services marchands) seulement ASFO et CFAI définis par la clause de rattachement.....	82.01	80.1 Z 80.2 A 80.2 C
F ormation des adultes et formation continue (services marchands) seulement ASFO et CFAI définis par la clause de rattachement.....	82.02	80.4 C
A utres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands), seulement ASFO et CFAI définis par la clause de rattachement.....	82.03	80.3 Z 80.4 D
S eulement entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le champ d'application et appartenant à la classe 10, 11, 13, 20 à 34 (sous réserve de la clause d'attribution).....	83.01	73.1 Z 73.2 Z
E nseignement (services non marchands à caractère privé), seulement ASFO et CFAI définis par la clause de rattachement.....	92.21	80.4 D
A utres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé), seulement ASFO et CFAI définis par la clause de rattachement.....	97.23	91.2 Z 91.3 C 91.3 E

ADRESSES UTILES

Pour mieux connaître vos droits en tant que salarié et mieux vous défendre, et pour obtenir toutes les informations dont vous pourriez avoir besoin, vous pouvez contacter un certain nombre d'organismes et de structures qui pourront vous aider dans vos démarches.

La liste qui suit n'est bien entendu pas exhaustive, mais elle correspond aux premiers contacts que vous pourrez prendre auprès d'interlocuteurs immédiats et incontournables des salariés dans les entreprises que sont :

**Les syndicats CFDT de la métallurgie
en région parisienne** 1402

**Les Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la
Consommation,
du Travail et de l'Emploi
(D I R E C T E)**..... 1403

**Les Conseils de Prud'hommes
de la région parisienne**..... 1405

SYNDICATS CFDT DE LA MÉTALLURGIE EN RÉGION PARISIENNE

www.upsm-cfdt.org

UPSM - Union Parisienne des Syndicats de la Métallurgie CFDT
7-9, rue Euryale Dehaynin - 75019 PARIS - Téléphone : **01 53 38 48 48** - upsm.cfdt@wanadoo.fr

INTRODUCTION

SMVSO

Syndicat de la Métallurgie des Vallées de la Seine et de l'Oise

Maison des Syndicats – 26 rue Francis Combe – 95000 CERGY PONTOISE
Tél. : **01 30 38 47 88** – Courriel : smvso@free.fr ou cfdt-metaux-78-nord@fgmm.cfdt.fr
Permanence : jeudi de 8 h à 17 h – vendredi des semaines paires de 8 h à 16 h 30

STM 77

Syndicat des Travailleurs dans la Métallurgie 77

15 rue Pajol – CS 9020 – 77007 MELUN CEDEX
Tél. : **01 64 09 05 13** – Courriel : cfdt-metaux-77@fgmm.cfdt.fr
Permanence : mardi et jeudi de 9 h à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 h

STRAMP

Syndicat des TRAvailleurs dans la Métallurgie de Paris et La Défense

7/9 rue Euryale Dehaynin – 75019 PARIS
Tél. : **01 42 03 89 44** – Courriel : cfdt-metaux-75@fgmm.cfdt.fr
Permanence : mardi de 9 h à 18 h

SYMÉTAL SF

SYndicat de la MÉTALLurgie Sud Francilien

14 chemin des Femmes – 91300 MASSY
Tél. : **09 61 00 00 02** – Courriel : contact@symetalcfdtsf.fr
Permanence : lundi au jeudi de 9 h à 17 – vendredi de 9 h à 15 h

SYMNES

SYndicat de la Métallurgie du Nord et de l'Est de Seine

9/11 rue Génin – Bureau 212 – 93200 SAINT DENIS
Tél. : **01 55 84 41 57** – Courriel : cfdt-metaux-symnes@fgmm.cfdt.fr
Permanence : mercredi et les 2^{ème} et 4^{ème} jeudis de 9 h à 18 h

Antenne de **Colombes** 18 rue de l'Indépendance – 92700 COLOMBES
Tél. : **01 42 42 19 94**
Permanence : lundi et les 1^{er} et 3^{ème} jeudis de 9 h à 18 h

DIRECTIONS RÉGIONALES DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

(D I R E C C T E)

<p>DIRECCTE 75 Unité Départementale de PARIS 01 70 96 20 00 Site : idf.direccte.gouv.fr/Paris</p>	<p>21 rue Madeleine Vionnet 93000 Aubervilliers</p> <p><i>Où envoyer les courriers (adresse postale)</i> <i>UD75 de la Direccte IDF</i> <i>35 rue de la Gare</i> <i>CS 60003</i> <i>75144 Paris Cedex 19</i></p>
<p>DIRECCTE 77 Unité Départementale de SEINE ET MARNE</p> <p>Antenne de Melun 01 64 41 28 59 Antenne de Chessy 01 75 17 90 50 Site : idf.direccte.gouv.fr/Seine-et-Marne</p>	<p>Antenne de Melun Cité administrative 20 quai Hippolyte Rossignol 77011 Melun Cedex</p> <p>Antenne de Chessy 3 rue de la Galmy 77700 Chessy</p> <p><i>Où envoyer les courriers (adresse postale)</i> <i>UD77 de la Direccte IDF</i> <i>Antenne de Chessy</i> <i>3 rue de la Galmy</i> <i>CS 10582</i> <i>77701 Marne la Vallée Cedex 4</i></p>
<p>DIRECCTE 78 Unité Départementale des YVELINES</p> <p>Antenne de Saint Quentin en Yvelines : 01 61 37 10 00</p> <p>Antenne de Mantes la Jolie : 01 30 63 84 16 Site : idf.direccte.gouv.fr/Yvelines</p>	<p>Antenne de Saint Quentin en Yvelines Immeuble La Diagonale 34 avenue du Centre 78182 Saint Quentin en Yvelines Cedex</p> <p>Antenne de Mantes la Jolie 48 avenue de la République 78200 Mantes la Jolie</p>
<p>DIRECCTE 91 Unité Départementale de l'ESSONNE 01 78 05 41 00 Site : idf.direccte.gouv.fr/essonne</p>	<p>Immeuble Européen 98 allée des Champs Élysées Courcouronnes CS 30491 91042 Évry Cedex</p>

suite →

**DIRECTIONS RÉGIONALES DES ENTREPRISES,
DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

(D I R E C C T E)

suite et fin

INTRODUCTION

<p>DIRECCTE 92 Unité Départementale des HAUTS DE SEINE Antenne de Nanterre : 01 47 86 40 00 Antenne de Malakoff : 01 46 64 27 28 Site : idf.direccte.gouv.fr/Hauts-de-Seine</p>	<p>Antenne de Nanterre 11 boulevard des Bouvets CS 70146 92741 Nanterre Cedex</p> <p>Antenne de Malakoff 40 rue Gabriel Crié 92240 Malakoff</p>
<p>DIRECCTE 93 Unité Départementale de SEINE SAINT DENIS 01 41 60 53 00 Site : idf.direccte.gouv.fr/Seine-Saint-Denis</p>	<p>1 avenue Youri Gagarine 93016 Bobigny Cedex</p>
<p>DIRECCTE 94 Unité Départementale du VAL DE MARNE 01 49 56 28 00 Site : idf.direccte.gouv.fr/Val-de-Marne</p>	<p>Immeuble Le Pascal Hall B Avenue du Général de Gaulle CS 90043 94046 Créteil Cedex</p>
<p>DIRECCTE 95 Unité Départementale du VAL D'OISE 01 34 35 49 49 Site : idf.direccte.gouv.fr/Val-d-Oise</p>	<p>Immeuble Atrium 3 boulevard de l'Oise CS 20305 95014 Cergy Pontoise Cedex</p>

LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES DE LA RÉGION PARISIENNE

75 PARIS	Conseil de Prud'hommes Paris	27 rue Louis Blanc 75484 PARIS	01 40 38 52 00
77 SEINE ET MARNE	Conseil de Prud'hommes Fontainebleau	2 place de la République 77300 FONTAINEBLEAU	01 60 74 54 10
	Conseil de Prud'hommes Meaux	Avenue Salvador Allende 77108 MEAUX CEDEX	01 60 09 76 60
	Conseil de Prud'hommes Melun	2 avenue du Général de Gaulle 77000 MELUN	01 64 79 83 50
78 YVELINES	Conseil de Prud'hommes Mantes la Jolie	20 avenue de la République 78200 MANTES LA JOLIE	01 34 77 44 66
	Conseil de Prud'hommes Poissy	91 avenue Maurice Berteaux 78308 POISSY	01 30 74 62 02
	Conseil de Prud'hommes Rambouillet	56 rue Gambetta 78514 RAMBOUILLET CEDEX	01 61 08 65 00
	Conseil de Prud'hommes Saint Germain en Laye	2 rue Stéphane Mony 78100 SAINT GERMAIN EN LAYE	01 34 51 94 64
	Conseil de Prud'hommes Versailles	5 place André Mignot 78004 VERSAILLES CEDEX	01 39 07 39 98
91 ESSONNE	Conseil de Prud'hommes Étampes	1 rue Saint Antoine 91152 ÉTAMPES	01 64 94 64 18
	Conseil de Prud'hommes Évry	1 rue de la Patinoire 91011 ÉVRY	01 69 47 36 26
	Conseil de Prud'hommes Longjumeau	20 rue du Général Leclerc 91160 LONGJUMEAU	01 64 48 80 40
92 HAUTS DE SEINE	Conseil de Prud'hommes Boulogne Billancourt	7 rue Mahias 92643 BOULOGNE BILLANCOURT	01 46 99 91 20
	Conseil de Prud'hommes Nanterre	2 rue Pablo Neruda 92020 NANTERRE	01 40 97 16 50
93 SEINE SAINT DENIS	Conseil de Prud'hommes Bobigny	1 promenade Jean Rostand 93005 BOBIGNY CEDEX	01 48 96 22 22
94 VAL DE MARNE	Conseil de Prud'hommes Villeneuve Saint Georges	2 à 4 rue Jules Guesde 94192 VILLENEUVE SAINT GEORGES	01 43 89 88 82
95 VAL D'OISE	Conseil de Prud'hommes Argenteuil	9 rue des Celtes 95100 ARGENTEUIL	01 39 80 40 40
	Conseil de Prud'hommes Cergy Pontoise	3 rue Victor Hugo 95303 CERGY PONTOISE CEDEX	01 72 58 74 30
	Conseil de Prud'hommes Montmorency	Place de l'Auditoire 95160 MONTMORENCY	01 39 64 59 72

ACCORD DU 29 JANVIER 2000 PORTANT RÉVISION PROVISOIRE DES CLASSIFICATIONS DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

Les signataires de la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient considéré, conformément à une jurisprudence bien établie, que les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités.

Les signataires du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés avaient reconnu la même possibilité pour ces catégories de salariés.

Enfin, les signataires de l'accord national du 28 juillet 1998 ont entendu préciser et améliorer les formules de rémunérations forfaitaires, afin de mieux adapter l'organisation du travail aux nouveaux modes de travail.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a remis en cause de façon importante cet ensemble conventionnel qui, n'étant plus compatible avec les dispositions législatives nouvelles, ne peut être maintenu en l'état.

Par ailleurs, les parties rappellent que les avantages particuliers consentis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 avaient pour objet de prendre en compte l'autonomie reconnue aux ingénieurs et cadres et la forte implication de ces salariés, dans leur fonction comme dans l'avenir de l'entreprise.

Les dispositions législatives nouvelles imposent donc une refonte des classifications permettant, comme par le passé, la reconnaissance et la prise en compte de l'autonomie et de la responsabilité que les salariés acceptent d'assumer dans l'exercice de leurs fonctions.

C'est dans cette perspective que les signataires du présent accord décident d'engager des négociations en vue de la construction d'une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche.

Cette classification déterminera, pour chacun des niveaux de classement des fonctions définis à partir des critères classants actuels, une échelle de classement supplémentaire permettant de mesurer le niveau d'autonomie dont dispose le salarié pour exercer la fonction découlant de son contrat de travail.

Conscients, toutefois, de la difficulté et de la durée probable de l'ouvrage, et afin d'éviter les conséquences d'une dénonciation, tout en permettant aux entreprises de la branche et à leurs salariés de maintenir leurs niveaux d'activité respectifs, dans le respect de la loi, les signataires conviennent de mettre en place immédiatement un dispositif transitoire simplifié inspiré des considérations qui précèdent.

Tel est l'objet du présent accord national.

Article 1^{er} – SALARIÉS VISÉS

Les dispositions du présent accord national s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L751-1 du Code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 2 – DÉFINITIONS RESPECTIVES DES CADRES ET DES ITINÉRANTS NON CADRES

I - Cadres

Nonobstant les dispositions de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, la qualité de cadre résulte, à la fois, du niveau de classement de la fonction tenue par le salarié, du degré d'autonomie dont il dispose en application de son contrat de travail pour remplir les missions découlant de celui-ci, et de la volonté manifestée par l'intéressé d'assumer cette autonomie par la conclusion avec son employeur d'une convention de forfait définie, selon le degré d'autonomie considéré, soit en heures sur l'année, soit en jours, soit sans référence horaire.

Les conventions de forfait visées à l'alinéa précédent et dont la conclusion est susceptible de permettre la reconnaissance de la qualité de cadre dans la branche de la métallurgie sont soumises aux conditions définies ci-après.

1/ Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent être conclues avec les salariés dont le contrat de travail stipule qu'ils ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Les conventions de forfait en heures sur l'année ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 10.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle et ne s'appliquent pas à la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année avec les salariés itinérants non cadres.

2/ Les conventions de forfait en jours peuvent être conclues sous les mêmes conditions que les conventions de forfait en heures sur l'année. Pour les journées ou demi-journées où ils exécutent la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Les conventions de forfait en jours ne peuvent être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

3/ Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues avec les salariés percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement, et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, et qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Le niveau de classement des intéressés peut être différent selon la taille et l'activité de l'entreprise.

Les conventions de forfait sans référence horaire ne peuvent toutefois être conclues qu'avec les salariés dont la fonction, telle qu'elle résulte de leur contrat de travail, est classée au moins au niveau 13.

II – Itinérants non cadres

Les conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les salariés itinérants non cadres, quel que soit leur niveau de classement, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Article 3 – CLASSIFICATION

Aux articles 1^{er}, 21 et 22 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté, parallèlement à la Position I et sans condition d'âge ou d'ancienneté, les six coefficients de classement suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

Article 4 – GRILLE DE TRANSPOSITION

Il est institué, à partir de l'an 2000 et à titre transitoire, une grille de transposition permettant, pour les salariés qui remplissent les conditions définies à l'article 2, de bénéficier de la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche de la métallurgie, et de déterminer le coefficient de classement résultant de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, correspondant au coefficient de même niveau résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

GRILLE DE TRANSPOSITION

Classifications ingénieurs et cadres issues de l'Accord de 1972	Classification Issues de l'Accord de 1975	Classification actuelle			Grille de transposition
		OUV	AT	AM	
240	-		IIIC		24
180	-		IIIB		23
135	-		IIIA		22
130	-		II		21
125	-		II		20
120	-		II		19
114	-		II		18
108	-		II		17
100	395		II		16
92	365		V3	V3	15
86	335		V2	V2	14
80	305		V1	V1	13
76	285	IV3	IV3	IV3	12
68	270	IV2	IV2		11
60	255	IV1	IV1	IV1	10
-	240	III3	III3	III3	9
-	225		III2		8
-	215	III1	III1	III1	7
-	190	II3	II3		6
-	180		II2		5
-	170	II1	II1		4
-	155	I3	I3		3
-	145	I2	I2		2
-	140	I1	I1		1
		OUV	AT	AM	Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles

INTRODUCTION

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classification aux nouveaux.

Article 5 – GARANTIE SPÉCIALE DE RÉMUNÉRATION

Sans préjudice de l'application des garanties de rémunération prévues par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, lorsque la modification de la fonction d'un salarié, relevant de l'un des coefficients 255 à 395 résultant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, fait désormais relever cette fonction de l'un des coefficients 60 à 100 résultant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres telle que modifiée par l'article 3 du présent accord, l'intéressé percevra, dans sa fonction de cadre au niveau correspondant, une rémunération qui ne sera pas inférieure au salaire minimum garanti, prime d'ancienneté comprise, qui lui était applicable en tant que non cadre, majorée de 15 %.

Article 6

Dans les meilleurs délais après la conclusion du présent accord, les parties engageront des négociations en vue de la conclusion d'un accord instituant une classification unique définitive pour l'ensemble des salariés de la branche.

CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MÉTALLURGIE PARISIENNE

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES	2102	Comités d'entreprises (art. 11).....	2106
PRÉAMBULE	2103	Embauchage (art. 12).....	2106
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	2103	Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (art. 13).....	2107
Domaine d'application (art. 1 ^{er}).....	2103	Durée du travail (art. 14)	2107
Durée, dénonciation, révision (art. 2).....	2104	Congés payés (art. 15).....	2107
Droit syndical	2104	Hygiène et sécurité (art. 16)	2107
Droit syndical et liberté d'opinion (art. 3)	2104	Ancienneté (art. 17 – supprimé)	2107
Autorisation d'absence (art. 4).....	2104	Différends collectifs-Conciliation (art. 18).....	2107
Panneaux d'affichage (art. 5).....	2104	Avantages acquis (art. 19).....	2108
Commissions paritaires (art. 6).....	2105	Dépôt de la convention (art. 20).....	2108
Délégués du personnel	2105	Date d'application (art. 21)	2108
Nombre de délégués du personnel (art. 7)	2105		
Préparation des élections (art. 8).....	2105		
Bureau de vote (art. 9).....	2106		
Organisation du vote (art. 10).....	2106		

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954	GIM	CFTC-CFDT, CGT, FO Syndicats indépendants (CGSI, CSTL) et autonome (CAT)	Oui
Accord du 4 juillet 1962 Mise à jour de la convention collective	GIM	CFTC-CFDT, CGC, CGT, CFT, CGSI, CSTL, USF, CAT	Oui
Avenant du 25 mars 1963 à la convention collective	GIM	CGC, CFTC-CFDT, CGT, FO, CFT, USF, CAT, CGSI, CFSTL	Oui
Avenant du 4 avril 1967 à la convention collective	GIM	CFTC, FO, CFT, USF, CAT, CGSI	Oui
Avenant du 24 février 1969 à la convention collective	GIM	CGC, CFTC, FO, CGT, CFT, CGSI, CAT	Oui
Avenant du 10 juillet 1970 à la convention collective	GIM	CFT, CGC, CFDT, FO, CGSI, CAT	Oui
Accord du 13 juillet 1973 Mise à jour de la convention collective	GIM	CFDT, CFTC, CGT, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui
Accord du 21 janvier 1976 Unification du statut des ouvriers et collaborateurs	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui
Avenant du 1 ^{er} juillet 1987 à la convention collective	GIM	CGC, CFTC, FO	Oui
Avenant du 9 juillet 1990 Mise à jour de la convention collective	GIM	CGC, CFTC, FO	Oui
Avenant du 3 juin 1991 à la convention collective	GIM	FO	Oui

O E T A M

PRÉAMBULE

(modifié par accord du 13 juillet 1973)

La signature de la présente Convention a pour effet de mettre au point le statut des travailleurs de la métallurgie parisienne.

Les parties contractantes considèrent que cette Convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces travailleurs.

Étant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la Convention.

Les parties contractantes tiennent d'autant plus à attirer l'attention des employeurs sur la nécessité de s'attacher, dans la mesure des possibilités de leur entreprise, à résoudre certains problèmes humains ou sociaux.

Les employeurs sont invités :

- à se préoccuper du logement des salariés étrangers et de l'octroi de facilités pour leur permettre de passer leur congé dans leur famille ;

- à favoriser la formation professionnelle, notamment par l'application des lois du 16 juillet 1971 ainsi que de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971 complété, pour les industries des Métaux, par l'Accord du 11 avril 1973 ;
- à examiner la situation des ouvrières qui, ne pouvant assurer la garde de leur enfant à l'expiration du congé d'accouchement, ont besoin d'un congé exceptionnel sans perdre leur emploi ⁽¹⁾.

En outre, les signataires de la Convention procéderont en commun à l'étude des problèmes suivants :

- la réadaptation au travail des victimes d'accidents du travail ;
- l'emploi des diminués physiques et des travailleurs âgés ;
- l'emploi de la main-d'œuvre féminine.

(1) Voir article 25 de l'avenant « Mensuels », page 2311.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(modifiées par avenant du 25 mars 1963)

(mise à jour par avenant du 9 juillet 1990 étendu le 18 octobre 1990)

DOMAINE D'APPLICATION

Article 1^{er}

(remplacé par accord du 11 juin 1979 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc à la fois aux salariés hommes et femmes, à l'exception des ingénieurs et cadres régis par la Convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

Le champ d'application professionnel, figurant en Annexe, est défini, sauf exceptions, en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code APE) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application, sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues par celle-ci.

Le code APE (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement.

Par suite, lorsque le code APE ne correspond pas à l'activité principale exercée, il incombe à l'employeur de justifier de celle-ci qui constitue le véritable critère de classement.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie.

Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les Avenants les concernant.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente Convention.

La convention collective s'applique également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend aux départements de Paris, de la Seine Saint Denis, des Hauts de Seine, du Val de Marne, des Yvelines, du Val d'Oise, de l'Essonne.

DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION

Article 2

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

À défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La Convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

DROIT SYNDICAL

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 3

(modifié par accord du 13 juillet 1973 et par avenant du 9 juillet 1990)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L412-16 et suivants du Code du Travail.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances

religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente Convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Autorisation d'absence

Article 4

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

Les salariés ont droit, sur leur demande, à un congé de formation économique, sociale et syndicale, dans les conditions fixées par les articles L451-1 et suivants du Code du Travail.

Panneaux d'affichage

Article 5

(modifié par accord du 13 juillet 1973 et par avenant du 9 juillet 1990)

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L412-8 du Code du Travail.

Dans les cas non prévus par celui-ci, un panneau sera réservé à l'affichage des communications syndicales selon les mêmes modalités.

Commissions paritaires

Article 6

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

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

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Nombre de délégués du personnel

Article 7

(modifié par accord du 13 juillet 1973)

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

Salariés	Titulaires	Suppléants
de 11 à 25	1	1
De 26 à 50	2	2
De 51 à 100	3	3
De 101 à 250	5	5
De 251 à 500	7	7
De 501 à 1 000	9	9
Au-dessus de 1 000	1 supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés	1 supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés

Préparation des élections

Article 8

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à négocier un protocole d'accord pré-électoral conformément aux dispositions du Code du Travail et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Toutefois dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Bureau de vote

Article 9

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture de scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service de paye. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Article 10

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoiloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isoiloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Article 11

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres ou activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L432-9 du Code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres ou activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 9 et 10.

EMBAUCHAGE

Article 12

(modifié par accords du 13 juillet 1973, du 21 janvier 1976 et avenant du 1^{er} juillet 1987)

Le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale Pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 à 30 de l'Accord national du 12 juin 1987^(*) sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

(*) Les articles 26 et 30 de l'Accord national du 12 juin 1987 sont devenus les articles 32 et 36, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article 13

(remplacé par accord du 21 janvier 1976, modifié par avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)

Les organisations liées par la présente Convention collective se rencontreront chaque année à la fin du mois de novembre en vue d'examiner la possibilité de conclure un Avenant révisant les barèmes de taux garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 14

(remplacé par accord du 13 juillet 1973)

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

CONGÉS PAYÉS

Article 15

(modifié par avenant du 25 mars 1963, accord du 13 juillet 1973 et accord du 21 janvier 1976)

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée, le 1^{er} mars au plus tard, à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 16

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Lorsque l'installation d'un local de restauration n'est pas rendue obligatoire par l'article R232-10 du Code du Travail, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, en l'absence de restaurant d'entreprise, un local de restauration pour le personnel.

ANCIENNETÉ

Article 17

(supprimé par accord du 21 janvier 1976) ⁽¹⁾

DIFFÉRENDS COLLECTIFS CONCILIATION

Article 18

(modifié par accord du 21 janvier 1976 et par avenant du 9 juillet 1990)

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

Seront du ressort de la Commission paritaire de conciliation les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application de la présente Convention.

En outre, cette Commission pourra être saisie, dans les conditions prévues aux articles 13 et 22 de l'Avenant « Mensuels », des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par le GIM.

⁽¹⁾ Voir article 14 de l'avenant « Mensuels », page 2307.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de conciliation.

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le GIM.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Lorsque la Commission est appelée à se prononcer sur les questions relevant de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention, le procès-verbal fera état des positions respectives des organisations signataires de cette même Convention.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits, nés de l'application de la présente Convention les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out.

AVANTAGES ACQUIS

Article 19

Les avantages prévus à la présente Convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la Convention.

DÉPÔT DE LA CONVENTION

Article 20

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes et auprès de l'administration du travail dans les conditions prévues à l'article L132-10 du Code du Travail.

DATE D'APPLICATION

Article 21

(modifié par avenant du 25 mars 1963)

La présente Convention collective, modifiée par l'Accord du 4 juillet 1962, annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les Industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Région parisienne, à l'exception de la Convention collective du 30 décembre 1960 et de l'Accord du 11 décembre 1961.

Conformément à l'article 31 d du Livre 1^{er} du Code du Travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt a secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

CONVENTION COLLECTIVE DES OUVRIERS, EMPLOYÉS,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MÉTALLURGIE PARISIENNE

ANNEXE

CHAMP D'APPLICATION
PROFESSIONNEL

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 11 juin 1979 Champ d'application de la convention collective	GIM	CFTC, CGC, CGT, FO	Oui
Avenant du 18 décembre 1992 Modification du champ d'application professionnel	GIM	CFTC, CGC, FO	Oui

O E T A M

Le champ d'application défini par l'article 1^{er} des « Dispositions générales » comprend les activités suivantes :

10 SIDÉRURGIE

10.01 Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 Étirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13.01 Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 Fabrication de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 Production et transformation des matières fissiles ⁽¹⁾

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 Production et transformation des matières fertiles ⁽¹⁾

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 FONDERIE

20.01 Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 Forge, estampage, matricage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 Découpage, emboutissage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

(1) Rubriques exclues de l'extension.

21.03 Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour des activités classées dans ce groupe.

21.08 Mécanique générale, fabrication de moules et modèles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 Fabrication de ressorts
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 Fabrication de quincaillerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 Fabrication de mobilier métallique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 Fabrication de petits articles métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 Fabrication de tracteurs agricoles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 Fabrication d'autre matériel agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 Fabrication de machines-outils à métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 Fabrication de machines à bois
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 Fabrication d'outillage, outils pour machine
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 Fabrication d'engrenages et organes de transmission
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 Fabrication de matériel de soudage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 Robinetterie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 Fabrication et installation de fours
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.

Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 23 septembre 1974, la Convention collective de la Métallurgie de la Région parisienne.

24.04 Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

25.01 Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 Fabrication de véhicules blindés

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 Fabrication d'armes et de munitions de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

28.10 Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 Réparation de gros matériel électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 Fabrication de matériel d'éclairage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 Fabrication d'appareillage électriques d'installation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 Fabrication d'accumulateurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 Fabrication de lampes électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 FABRICATON DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ⁽¹⁾ ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 Construction de voitures particulières
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 Construction de véhicules utilitaires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 Fabrication de motocycles et cycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(1) À l'exclusion de la réparation des véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.

32 CONSTRUCTION NAVALE

32.01 Construction de bâtiments de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 Construction des navires de marine marchande
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 Construction d'autres bateaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architecture navals et fabricants de voile.

32.05 Réparation de navires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 Construction de cellules d'aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 Construction d'engins et de lanceurs spatiaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 Horlogerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 Fabrication d'instruments d'optique et de précision
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 Fabrication de matériel photographique et cinématographique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 Fabrication de roulements
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 Industries connexes à l'imprimerie
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 Fabrication d'articles de sport et de campement
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 Fabrication de bateaux de plaisance ⁽¹⁾
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 Fabrication d'instruments de musique
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

Toutefois il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension ne sera pas demandée.

(1) Rubrique exclue de l'extension.

54.07 Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 Installations industrielles, montage-levage
Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40 Installation électrique
Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique.

55.71 Menuiserie, serrurerie
Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métallique.

55.73 Aménagements, finitions
Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 Commerce de métaux
De ce groupe sont exclus les commerces d'import-export. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

65.06 Réparation de véhicules automobiles
Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequin.

66.02 Réparation d'appareils électriques pour le ménage

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 Réparation de montres et horloges de bijouterie

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 Réparations non désignées et sans spécialisation

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 Holdings

Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « Immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 Activités d'études techniques

Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

82.01 Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02 Formation des adultes et formation continue (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03 Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visées les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

83.01 Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21 Enseignement (services non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23 Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

59.11 Dans ce groupe sont visées :

- L'importation de machines et matériels de bureau à l'exclusion des négociants réparateurs. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour cette activité.
- L'importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires).
- L'importation de véhicules utilitaires : autobus, autocars, camions ou camionnettes, automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux.
- L'importation de moteurs thermiques pour automobiles.
- L'importation de carrosseries.

Et (sans référence à la nomenclature) les activités suivantes :

- L'importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques.
- L'importation de carrosserie de véhicules automobiles.
- L'importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles.
- L'importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.
- L'importation d'équipement, d'accessoires et pièces détachées pour l'automobile. L'importation d'équipements électriques pour automobiles.
- L'importation d'équipements et pièces de moteurs d'automobiles.
- L'importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis.
- L'importation de parties et d'équipements de carrosseries.
- L'importation d'outillage spécialisé de bord ou de garage.
- L'importation de motocycles, cycles :
 - importation de motocycles : motocyclettes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et quadricycles à moteur, side-cars ;
 - importation de cycles : bicyclettes, tricycles.
- L'importation de pièces détachées et accessoires pour cycles et motocycles
 - importation de moteurs et pièces de moteurs pour motocycles ;
 - importation d'équipements électriques spécialisés pour cycles et motocycles ;
 - importation d'autres pièces pour cycles et motocycles.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités visées ci-dessus.

I – CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

- 1/ La convention collective de la métallurgie de la région parisienne sera appliquée lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise ... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
- 2/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de cette convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires ou à défaut des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
- 3/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne n'est pas applicable.
- 4/ Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (Métaux ou Bâtiment) qu'elles appliquaient au 11 juin 1979.

II – CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

- 1/ Les textes visés par la convention collective de la métallurgie de la région parisienne seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication, y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise, représente au moins 80 % de l'effectif total.

- 2/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité et, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de l'accord du 11 juin 1979, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

- 3/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne n'est pas applicable.
- 4/ Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient au 11 juin 1979.

III – CLAUSE DE RATTACHEMENT

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

- 1/ Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie telles que définies par la présente Annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R950-8 alinéa 2 du Code du Travail.
- 2/ Les associations de formation (ASFO) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R950-8 alinéa 2 du Code du Travail.

Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

- 3/ Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe.
- 4/ Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente Annexe.

AVENANT « MENSUELS »

Évolutions et signataires.....	2302	Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. 22).....	2311
Champ d'application (art. 1 ^{er})	2303	Travail des femmes (art. 23).....	2311
Essai – période d'essai (art. 2)	2303	Congés de maternité, d'adoption, et congés pour soigner un enfant malade (art. 24)	2312
Embauchage (art. 3).....	2304	Congés parental d'éducation et aménagement d'horaire (art. 25).....	2311
Promotion (art. 4).....	2304	Jours fériés (art. 26).....	2312
Intérim (art. 5)	2305	Congés payés (art. 27)	2312
Bulletin de paie (art. 6)	2305	Congés exceptionnels pour événements de famille (art. 28)	2313
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié (art. 7)	2305	Service national (art. 29).....	2313
Classification (art. 8).....	2306	Indemnisation des absences pour maladie ou accident (art. 30)	2314
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques (art. 9).....	2306	Prévoyance complémentaire (art. 30 bis)	2315
Salaires (art. 10)	2307	Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail (art. 31)	2315
Paiement au mois (art. 11)	2307	Garanties en fin de carrière pour les ouvriers (art. 31 bis)	2316
Communication des éléments de salaire (art. 12)	2307	Préavis (art. 32)	2316
Salariés âgés de moins de 18 ans (art. 13).....	2308	Indemnité de licenciement (art. 33)	2317
Ancienneté (art. 14)	2308	Reconversion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés d'au moins 50 ans (art. 33 bis) ..	2318
Prime d'ancienneté (art. 15)	2308	Départ volontaire à la retraite (art. 34)	2318
Majoration des heures supplémentaires (art. 16).....	2309	Mise à la retraite (art. 34 bis)	2319
Majoration d'inconfort pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche (art. 17)	2309	Déplacements (art. 35)	2320
Indemnité de restauration sur le lieu de travail (art. 18)	2309	Changement de résidence (art. 36)	2320
Majoration d'inconfort pour travail en équipe successives (art. 19).....	2310	Clause de non-concurrence (art. 37)	2320
Pause payée (art. 20)	2310	Apprentissage (art. 38)	2320
Indemnité d'emploi (art. 21)	2310		

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 21 janvier 1976 Création de l'avenant « Mensuels »	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui
Avenant du 20 novembre 1979 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CFTC, CGC, CGT, FO	Oui
Avenant du 27 juin 1980 Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	GIM	FO	Oui
Avenant du 6 janvier 1984 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CGC, CFTC, FO	Oui
Avenant du 1 ^{er} juillet 1987 à convention collective Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CGC, CFTC, FO	Oui
Avenant du 9 juillet 1990 à la convention collective Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CGC, CFTC, FO	Oui
Avenant du 3 juin 1991 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	FO	Oui
Avenant du 22 mai 2000 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CFTC, FO	Oui
Avenant du 30 novembre 2010 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CFDT, CFTC, CGT, FO	Oui
Avenant du 21 septembre 2015 Modifications à l'avenant « Mensuels »	GIM	CFTC, FO, CGC	Oui

O E T A M

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précision contraire.

ESSAI – PÉRIODE D'ESSAI

Article 2

(modifié par avenants du 20 novembre 1979, du 3 juin 1991 et du 21 septembre 2015)

1/ Objet de la période d'essai

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

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

2/ Existence de la période d'essai

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

3/ Durée de la période d'essai

Les signataires de l'avenant du 21 septembre 2015 rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L.1243-11, alinéa 3, du Code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

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

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

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

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

4/ Renouvellement de la période d'essai

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

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

A l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

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

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

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

5/ Cessation de la période d'essai

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

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

a/ Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

b/ Cessation à l'initiative du salarié

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

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

EMBAUCHAGE

Article 3

(modifié par avenants du 1^{er} juillet 1987 et du 3 juin 1991)

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

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

PROMOTION

Article 4

(modifié par avenant du 1^{er} juillet 1987)

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. À cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

INTÉRIM

Article 5

(modifié par avenant du 3 juin 1991)

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le douzième du taux garanti annuel du mensuel dont il assure l'intérim.

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

BULLETIN DE PAIE

Article 6

(modifié par avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)

À l'occasion de chaque paie il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- les nom et adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération ;

- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale ;
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- la date du paiement de la rémunération ;
- l'intitulé de la convention collective de la branche applicable au salarié ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations de Sécurité sociale ;
- la date du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paie.

PERTE DE TEMPS INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ

Article 7 ⁽¹⁾

(modifié par avenant du 3 juin 1991)

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé sur une base prorata temporis du taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé dans la limite de son salaire effectif.

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

(1) Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L122-14 et suivants du Code du Travail.

CLASSIFICATION

Article 8

(complété par avenant du 9 juillet 1990)

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en Annexe 1 au présent Avenant conformément aux dispositions de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article 9

(modifié par avenants du 6 janvier 1984 et du 9 juillet 1990, et remplacé par avenant du 3 juin 1991)

Les taux garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en Annexe II au présent Avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement trente-neuf heures par semaine ou 169 heures par mois.

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

A/ Taux garantis annuels

Le taux garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 13.

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

Le barème des taux garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit trente-neuf heures ou 169 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux garanti annuel seront calculées prorata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 du présent Avenant intervenus en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire

de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de l'Avenant « Mensuels », ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale ;
- et, à compter du 1^{er} janvier 1992, les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 21 du présent Avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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

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

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

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

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

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

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

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

B/ Salaires minimaux hiérarchiques

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

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

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

C/ Abattement pour aptitude physique réduite

Les taux garantis annuels ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi constaté par le médecin du Travail, compte tenu du poste de travail et des aménagements spécifiques y apportés. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives aux salariés handicapés reconnus par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel, la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au taux garanti annuel de leur catégorie diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

SALAIRES

Article 10

(modifié par avenant du 3 juin 1991)

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

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

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

PAIEMENT AU MOIS

Article 11

(modifié par avenant du 1^{er} juillet 1987)

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

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

COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

Article 12

(modifié par avenant 20 novembre 1979)

En cas de contestation à caractère individuel, l'intéressé pourra demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

- le nombre de jours ou d'heures payés au temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures payées au rendement ;

- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures payées au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires, de nuit ou du dimanche, décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

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

SALARIÉS ÂGÉS DE MOINS DE 18 ANS

Article 13 ⁽¹⁾

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 3 juin 1991)

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

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

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
À l'embauchage	15 %	10 %
De 6 mois à 1 an de pratique dans l'établissement	10 %	5 %

(1) Les dispositions de cet article 13 sont étendues sous réserve de l'application de l'article R141-1 du Code du Travail.

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

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

Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 18 des « Dispositions générales » de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

ANCIENNETÉ

Article 14

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 15

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 4 % après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 % après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;

- 7 % après sept ans d'ancienneté ;
- 8 % après huit ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 % après dix ans d'ancienneté ;
- 11 % après onze ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 13 % après treize ans d'ancienneté ;
- 14 % après quatorze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté ;

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 16

(remplacé par avenant du 1^{er} juillet 1987)

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire légale de trente-neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme prévu par la loi :

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

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

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

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

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

MAJORATIONS D'INCOMMODITÉ TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

Article 17 ⁽¹⁾

(modifié par avenant du 20 novembre 1979)

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

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

INDEMNITÉ DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Article 18

(modifié par avenant du 21 septembre 2015)

Lorsque le mensuel est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant du travail en horaire décalé ou du travail de nuit, lesquelles ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé annuellement lors de la négociation des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail dont le taux est supérieur au montant de l'allocation forfaitaire fixé au 1^{er} janvier de chaque année par l'ACOSS reste acquise.

(1) Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 17 sont étendues sous réserve de l'application des articles L221-1 et suivants du Code du Travail.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.).

MAJORATION D'INCOMMODITÉ POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Article 19

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1^{er} juillet 1987)

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

Cette prime d'incommodité pourra être étalée sur les postes successifs.

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

PAUSE PAYÉE

Article 20

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1^{er} juillet 1987)

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base trente-neuf heures, sera accordée :

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

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

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

INDEMNITÉS D'EMPLOI

Article 21

(modifié par avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le Titre IV de l'Accord du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

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

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du Travail et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du Travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage du taux garanti annuel de l'O1, soit en pourcentage du taux garanti annuel du salarié intéressé.

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

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 22

Conformément aux articles L140-2 et suivants et des articles R140-1 et suivants du Code du Travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 18 des Dispositions générales de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

TRAVAIL DES FEMMES

Article 23

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Conditions de travail des femmes

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

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

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

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

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

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L122-25-1 du Code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes :

- 1/ En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du Travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.
Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.
- 2/ En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.
- 3/ En cas de changement d'emploi intervenu à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du Travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au paragraphe 1/ seront appliquées.

CONGÉS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Article 24

(remplacé par avenant du 20 novembre 1979 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L122-26, 6^{ème} alinéa, du Code du Travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

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

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

Article 25

(remplacé par avenant du 9 juillet 1990)

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L122-28-1 et suivants du Code du Travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

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

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

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

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

JOURS FÉRIÉS

Article 26

(remplacé par avenant du 20 novembre 1979)

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

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

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai bénéficieraient d'une majoration d'incommodité de 50 %, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 17.

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

CONGÉS PAYÉS

Article 27

(remplacé par avenant du 1^{er} juillet 1987)

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

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 24, pour soigner un enfant malade.

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

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

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L223-8.

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

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

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

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

CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Article 28 ⁽¹⁾

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 9 juillet 1990)

Les mensuels auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : une semaine ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant : deux jours ;
- décès du frère, de la sœur : un jour ;
- décès d'un beau-parent : un jour ;
- décès d'un grand-parent : un jour ;
- décès d'un petit-enfant : un jour.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

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

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

SERVICE NATIONAL

Article 29

(modifié par avenant du 20 novembre 1979)

Après trois mois d'ancienneté, les mensuels bénéficieront, sur justification, d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire, dans la limite de trois jours.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service militaire ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national, telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel 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.

(1) Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 28 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L226-1 du Code du Travail.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 3 du présent article 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 du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 30

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 26 juin 2003)

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

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

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

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 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. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions

sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Article 30 bis

(ajouté par avenant du 30 novembre 2010)

1/ Garanties de prévoyance

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

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

2/ Cotisations

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant du Taux Garanti Annuel du mensuel classé au coefficient 215 (Administratifs et Techniciens). Cette cotisation est calculée sur la base du Taux Garanti Annuel en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

En outre, les parties signataires recommandent aux employeurs de consacrer, en plus de la cotisation visée ci-dessus, une cotisation à la charge exclusive du salarié, égale au minimum, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant du Taux Garanti Annuel du mensuel classé coefficient 215 (Administratifs et Techniciens) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Lorsqu'elle est mise en œuvre, cette cotisation salariale est affectée aux garanties ci-dessus mentionnées et s'impute sur toute cotisation prise en charge par le salarié à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

3/ Choix de l'organisme prestataire

Pour mettre en place le régime de prévoyance décrit ci-dessus, les parties signataires recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire, de choisir l'un des organismes listés en Annexe V au présent Avenant ⁽¹⁾.

4/ Modalités de suivi

Les parties conviennent de se rencontrer annuellement afin d'examiner la mise en œuvre des dispositions du présent article.

Note : dispositions en vigueur à compter du 1^{er} avril 2011.

INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 31

(remplacé par avenant du 20 novembre 1979 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie, calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L122-32-1 et suivants du Code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L122-32-6 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L122-32-5.

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

S'il remplit les conditions prévues à l'article 33, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

(1) Voir en page 2801

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

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L122-14 et suivants du Code du Travail.

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

GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Article 31 bis

(ajouté par avenant du 27 juin 1980 et modifié par avenants du 1^{er} juillet 1987 et du 3 juin 1991)

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du Travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficie d'une priorité.

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

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait pour la détermination de son salaire minimum hiérarchique et de son taux annuel garanti en fonction du barème figurant en Annexe II au présent Avenant.

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 à 30 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement et de réembauchage.

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

PRÉAVIS

Article 32

(modifié par avenants du 20 novembre 1979, du 1^{er} juillet 1987 et du 9 juillet 1990)

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

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L323-7 du Code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité.

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai de congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai de congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'Accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi⁽¹⁾.

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

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

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

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

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour, fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

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

(1) L'article 28 est devenu l'article 34, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Article 33

(modifié par avenants du 20 novembre 1979 et du 1^{er} juillet 1987)

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant soixante-cinq ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 14. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période⁽¹⁾.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence⁽¹⁾.

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, primes d'ancienneté, etc.

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

(1) Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

RECONVERSION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIÉS ÂGÉS D'AU MOINS CINQUANTE ANS

Article 33 bis

(ajouté par avenant du 1^{er} juillet 1987 et modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins cinquante ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de cinquante-cinq ans et trois mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 1990 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, CGPS, accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins trente-sept ans et demi d'assurance au sens de l'article L351-1 du Code de la Sécurité sociale, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins cinquante ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 1990 relative à l'assurance-chômage et par l'Avenant n° 1 du 6 avril 1990 à l'Accord du 7 juillet 1989 relatif aux anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

Article 34 ⁽¹⁾

(entièrement modifié par avenant du 21 septembre 2015)

1/ Définition

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

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

2/ Délai de prévenance

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

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

3/ Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

(1) Cet article 34 a été entièrement réécrit suite à l'avenant du 21 septembre 2015)

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

MISE À LA RETRAITE

Article 34 bis ⁽¹⁾

(rajouté par l'avenant du 21 septembre 2015)

1/ Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement

2/ Délai de prévenance

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

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

(1) Cet article 34 bis a été rajouté suite à l'avenant du 21 septembre 2015)

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

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

0,5 mois après 2 ans ;

1 mois après 5 ans ;

2 mois après 10 ans ;

3 mois après 20 ans ;

4 mois après 30 ans ;

5 mois après 35 ans ;

6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

DÉPLACEMENTS

Article 35

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'Annexe IV au présent Avenant.

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Article 36

(remplacé par avenant du 20 novembre 1979)

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent Avenant.

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

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

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacement régis par l'Annexe IV au présent Avenant.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 37

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

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

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

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux quatre dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

APPRENTISSAGE

Article 38

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et par les articles L117-1 et suivants, les articles R117-1 et suivants et les articles D117-1 et suivants du Code du Travail.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'Annexe III au présent Avenant.

AVENANT « MENSUELS »

ANNEXE I

CLASSIFICATIONS

Évolutions et signataires.....	2401	Seuil d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.....	2409
Classification ouvrier	2402	Seuil d'accueil des certificats de qualification	2410
Classification administratifs-techniciens	2404		
Classification agents de maîtrise	2406		

O E T A M

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Avenant « mensuels » du 21 janvier 1976	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui
Avenant du 27 juin 1980 sur la classification des ouvriers	GIM	CFTC, FO	Oui

COMPLÉMENT PAR ACCORDS NATIONAUX N'AYANT PAS ÉTÉ INTÉGRÉS À L'AVENANT « MENSUELS »

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord national du 21 juillet 1975 sur les seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels	UIMM	CFTC, FO, CGC	Oui
Accord national du 25 janvier 1990 sur les seuils d'accueil des certificats de qualification	UIMM	CFDT, FO, CFTC, CGC	Oui

OUVRIERS

NIVEAU IV

(ajouté par avenant du 27 juin 1980)

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA4)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (TA3)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (TA2)

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

NIVEAU III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

P2 (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

P1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle ⁽¹⁾ et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O3) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

O3 (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

(1) *L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.*

O2 (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

O1 (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

ADMINISTRATIFS TECHNICIENS

NIVEAU V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif, etc., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 365) ⁽¹⁾

À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^{ème} échelon (coefficient 335)

À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1^{er} échelon (coefficient 305)

À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

NIVEAU IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

(1) En application de l'article 7 bis de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix années d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2^{ème} échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1^{er} échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur les choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

NIVEAU III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2^{ème} échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage ...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances

Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^{ème} échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

2^{ème} échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

1^{er} échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche de l'obtention de la conformité comporte des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité, ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieur.

3^{ème} échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2^{ème} échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents ...).

AGENTS DE MAÎTRISE

DÉFINITION GÉNÉRALE DE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnes encadrées.

NIVEAU V

À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion.

Cela implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler, en fonction de moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances

Niveau III de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^{ème} échelon (AM7) (coefficient 365) ⁽¹⁾

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^{ème} échelon (AM6) (coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne des directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (AM5) (coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre, il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

(1) En application de l'article 7 bis de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix années d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 7 de l'article 3 dudit accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

NIVEAU IV

À partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes les mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^{ème} échelon (AM4) (coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1^{er} échelon (AM3) (coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

NIVEAU III

À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^{ème} échelon (AM2) (coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1^{er} échelon (AM1) (coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

COMPLÉMENT PAR ACCORDS NATIONAUX N'AYANT PAS ÉTÉ INTÉGRÉS À L'AVENANT « MENSUELS »

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔMES PROFESSIONNELS

(accord national du 21 juillet 1975 modifié par avenant du 21 avril 1981 et par accord du 25 janvier 1990)

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente Annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent Accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a/ Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b/ Brevet d'études professionnelles

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c/ Certificat de la formation professionnelle des adultes 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau I (coefficient 155) pour le titulaire d'un certificat de FPA 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d/ Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e/ Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 2^{ème} échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau III (coefficient 240).

f/ Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

(modifié par accord du 25 janvier 1990)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonctions dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g/ Certificat de la formation professionnelle des adultes 2^{ème} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de FPA 2^{ème} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau III (coefficient 225).

h/ Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285).

i/ Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285).

j/ Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière

(avenant du 21 avril 1981 ⁽¹⁾)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285).

(1) Avenant non étendu.

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

(accord national du 25 janvier 1990 complété par avenant du 10 juillet 1992)

Les dispositions de l'article 6 du présent Accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a/ Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'Annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b/ Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'Annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c/ Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'Annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés des délais d'accès à ce classement.

O E T A M

ANNEXE II

**BARÈME DES TAUX GARANTIS ANNUELS
ET DES SALAIRES MINIMAUX
HIÉRARCHIQUES**

Évolutions et signataires..... 2502

Avenant salaires du 6 février 2017
pour l'année 2017 2503

Barèmes des taux garantis annuels pour 2017 2504

Barèmes des primes mensuelles d'ancienneté
pour 2014 (inchangés pour 2017)..... 2505

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES DES DERNIÈRES ANNÉES

Textes conventionnels	Organisations Patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Avenant du 14 décembre 1988 instituant les taux garantis annuel	GIM	FO et CGC	Oui
Avenant du 18 décembre 1992	GIM	FO et CGC	Oui
Avenant du 13 décembre 1993	GIM	FO	Oui
Avenant du 5 décembre 1994	GIM	FO	Oui
Avenant du 11 décembre 1995	GIM	FO	Oui
Avenant du 11 décembre 1996	GIM	FO et CGC	Oui
Avenant du 16 décembre 1998	GIM	FO	Oui
Avenant du 26 octobre 2000	GIM	FO, CGC et CFTC	Oui
Avenant du 9 juillet 2001	GIM	FO, CGC et CFTC	Oui
Avenant du 6 décembre 2001	GIM	FO, CGC et CFTC	Oui
Avenant du 28 octobre 2003	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 30 novembre 2004	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 8 décembre 2005	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 14 décembre 2006 pour 2006	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 14 décembre 2006 pour 2007	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 7 décembre 2007	GIM	FO	Oui
Avenant du 10 avril 2009	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 24 février 2011	GIM	CFTC, CFE-CGC et FO	Oui
Avenant du 16 mars 2012	GIM	CFTC, FO et CGC	Oui
Avenant du 25 mars 2013	GIM	CFTC, FO	Oui
Avenant du 20 mars 2014	GIM	CFTC, CGC et FO	Oui
Recommandation du GIM du 25 février 2016	GIM	FO	-
Avenant du 6 février 2017	GIM	CFDT, CFTC, CGC et FO	-

AVENANT « SALAIRES » DU 6 FÉVRIER 2017 POUR L'ANNÉE 2017

Article 1

Les Taux Garantis Annuels prévus à l'article 9 de l'Avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2017 par un barème exprimé en euros figurant en Annexe du présent Avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des Taux Garantis Annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2017, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le Code du Travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de la signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant "Mensuels" est portée à 6,7836 euros à partir du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

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

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

O
E
T
A
M

BARÈMES DES TAUX GARANTIS ANNUELS APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2017

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et TECHNICIENS	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)		OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER	
I	1	140	17 931			O1	17 931		
	2	145	17 951			O2	17 977		
	3	155	17 976			O3	18 103		
II	1	170	17 963			P1	18 097		
	2	180	17 990						
	3	190	18 020			P2	18 193		
III	1	215	18 546	AM1	18 546	P3	19 472	AM1	19 843
	2	225	19 380						
	3	240	20 629	AM2	20 629	TA1	21 659	AM2	22 073
IV	1	255	21 632	AM3	21 632	TA2	22 713	AM3	23 147
	2	270	22 910			TA3	24 054		
	3	285	24 189	AM4	24 189	TA4	25 398	AM4	25 882
V	1	305	25 709	AM5	25 709			AM5	27 508
	2	335	28 277	AM6	28 227			AM6	30 201
	3	365	30 580	AM7	30 580			AM7	32 722
	3	395	33 125	AM7	33 125			AM7	35 445

O E T A M

BARÈMES DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2014 (inchangés pour 2017)

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

OUVRIERS

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	1	140	733.64	22.01	29.35	36.68	44.02	51.35	58.69	66.03	73.36	80.70	88.04	95.37	102.71	110.05
	2	145	759.84	22.80	30.39	37.99	45.59	53.19	60.79	68.39	75.98	83.58	91.18	98.78	106.38	113.98
	3	155	812.25	24.37	32.49	40.61	48.74	56.86	64.98	73.10	81.23	89.35	97.47	105.59	113.72	121.84
II	1	170	890.85	26.73	35.63	44.54	53.45	62.36	71.27	80.18	89.09	97.99	106.90	115.81	124.72	133.63
	3	190	995.66	29.87	39.83	49.78	59.74	69.70	79.65	89.61	99.57	109.52	119.48	129.44	139.39	149.35
III	1	215	1 126.67	33.80	45.07	56.33	67.60	78.87	90.13	101.40	112.67	123.93	135.20	146.47	157.73	169.00
	3	240	1 257.67	37.73	50.31	62.88	75.46	88.04	100.61	113.19	125.77	138.34	150.92	163.50	176.07	188.65
IV	1	255	1 336.28	40.09	53.45	66.81	80.18	93.54	106.90	120.27	133.63	146.99	160.35	173.72	187.08	200.44
	2	270	1 414.88	42.45	56.60	70.74	84.89	99.04	113.19	127.34	141.49	155.64	169.79	183.93	198.08	212.23
	3	285	1 493.49	44.80	59.74	74.67	89.61	104.54	119.48	134.41	149.35	164.28	179.22	194.15	209.09	224.02

O E T A M

AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
III	1	215	1 148.13	34.44	45.93	57.41	68.89	80.37	91.85	103.33	114.81	126.29	137.78	149.26	160.74	172.22
	3	240	1 281.63	38.45	51.27	64.08	76.90	89.71	102.53	115.35	128.16	140.98	153.80	166.61	179.43	192.24
IV	1	255	1 361.73	40.85	54.47	68.09	81.70	95.32	108.94	122.56	136.17	149.79	163.41	177.02	190.64	204.26
	3	285	1 521.94	45.66	60.88	76.10	91.32	106.54	121.76	136.97	152.19	167.41	182.63	197.85	213.07	228.29
V	1	305	1 628.74	48.86	65.15	81.44	97.72	114.01	130.30	146.59	162.87	179.16	195.45	211.74	228.02	244.31
	2	335	1 788.94	53.67	71.56	89.45	107.34	125.23	143.12	161.00	178.89	196.78	214.67	232.56	250.45	268.34
	3	365	1 949.15	58.47	77.97	97.46	116.95	136.44	155.93	175.42	194.92	214.41	233.90	253.39	272.88	292.37
	3	395	2 109.35	63.28	84.37	105.47	126.56	147.65	168.75	189.84	210.94	232.03	253.12	274.22	295.31	316.40

BARÈMES DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ APPLICABLES POUR L'ANNÉE 2014 (inchangés pour 2017)

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS - AGENTS DE MAÎTRISE (SAUF AM D'ATELIER)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	1	140	698.71	20.96	27.95	34.94	41.92	48.91	55.90	62.88	69.87	76.86	83.85	90.83	97.82	104.81
	2	145	723.66	21.71	28.95	36.18	43.42	50.66	57.89	65.13	72.37	79.60	86.84	94.08	101.31	108.55
	3	155	773.57	23.21	30.94	38.68	46.41	54.15	61.89	69.62	77.36	85.09	92.83	100.56	108.30	116.04
II	1	170	848.43	25.45	33.94	42.42	50.91	59.39	67.87	76.36	84.84	93.33	101.81	110.30	118.78	127.26
	2	180	898.34	26.95	35.93	44.92	53.90	62.88	71.87	80.85	89.83	98.82	107.80	116.78	125.77	134.75
	3	190	948.25	28.45	37.93	47.41	56.90	66.38	75.86	85.34	94.83	104.31	113.79	123.27	132.76	142.24
III	1	215	1 073.02	32.19	42.92	53.65	64.38	75.11	85.84	96.57	107.30	118.03	128.76	139.49	150.22	160.95
	2	225	1 122.92	33.69	44.92	56.15	67.38	78.60	89.83	101.06	112.29	123.52	134.75	145.98	157.21	168.44
	3	240	1 197.78	35.93	47.91	59.89	71.87	83.84	95.82	107.80	119.78	131.76	143.73	155.71	167.69	179.67
IV	1	255	1 272.65	38.18	50.91	63.63	76.36	89.09	101.81	114.54	127.27	139.99	152.72	165.44	178.17	190.90
	2	270	1 347.51	40.43	53.90	67.83	80.85	94.33	107.80	121.28	134.75	148.23	161.70	175.18	188.65	202.13
	3	285	1 422.37	42.67	56.89	71.12	85.34	99.57	113.79	128.01	142.24	156.46	170.68	184.91	199.13	213.36
V	1	305	1 522.18	45.67	60.89	76.11	91.33	106.55	121.77	137.00	152.22	167.44	182.66	197.88	213.11	228.33
	2	335	1 671.91	50.16	66.88	83.60	100.31	117.03	133.75	150.47	167.19	183.91	200.63	217.35	234.07	250.79
	3	365	1 821.63	54.65	72.87	91.08	109.30	127.51	145.73	163.95	182.16	200.38	218.60	236.81	255.03	273.24
	3	395	1 971.35	59.14	78.85	98.57	118.28	137.99	157.71	177.42	197.14	216.85	236.56	256.28	275.99	295.70

O E T A M

AVENANT « MENSUELS »

ANNEXE III

SALAIRES DES APPRENTIS (*)

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 21 janvier 1976 Création de l'avenant « Mensuels »	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui

O E T A M

Le salaire des apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci, tant pour les heures passées au centre de formation d'apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

- 25 % du salaire minimum de croissance pendant le premier semestre d'apprentissage ;
- 35 % du salaire minimum de croissance pendant le deuxième semestre d'apprentissage ;
- 45 % du salaire minimum de croissance pendant le troisième semestre d'apprentissage ;
- 55 % du salaire minimum de croissance pendant le quatrième semestre d'apprentissage ;
- 70 % du salaire minimum de croissance pendant les cinquième et sixième semestres, lorsque la durée d'apprentissage est de trois ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi, pendant une année au moins, une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

En cas de prorogation du contrat d'apprentissage, dans le cadre des articles L117-9 et L117-13 du Code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

(*) Le salaire des apprentis tel que défini par la présente Annexe ne peut être inférieur au minimum prévu par l'article 10-24 de l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991. Il ne peut non plus être inférieur au minimum défini par l'article D117-1 du Code du Travail.

Attention : le décret n° 92-886 du 1^{er} septembre 1992 sur l'apprentissage et les accords nationaux sur la formation professionnelle donnent dans certains cas des avantages plus intéressants pour les salariés.

AVENANT « MENSUELS »

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES..... 2702

CHAPITRE I/ GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Champ d'application (art. 1.1) 2703

Lieu d'attachement (art. 1.2)..... 2703

Point de départ du déplacement (art. 1.3) 2703

Définition du déplacement (art. 1.4) 2703

Nature des déplacements (art. 1.5) 2703

Convention collective applicable
au salarié en déplacement (art. 1.6) 2703

Définition des termes (art. 1.7)

Temps de voyage 2703

Temps de trajet..... 2704

Temps de transport..... 2704

CHAPITRE II/ RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Principe (art. 2.1) 2704

Transport et trajet (art. 2.2)..... 2704

Indemnité différentielle de repas (art. 2.3) 2704

Indemnisation forfaitaire (art. 2.4)..... 2704

Dispositions complémentaires (art. 2.5) 2704

CHAPITRE III/ RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Temps et mode de voyage (art. 3.1)..... 2704

Frais de transport (art. 3.2) 2704

Bagages personnels (art. 3.3)..... 2704

Délai de prévenance
et temps d'installation (art. 3.4)..... 2705

Indemnité de séjour (art. 3.5)..... 2705

Voyage de détente (art. 3.6) 2705

Congés payés annuels (art. 3.7) 2706

Congés exceptionnels pour
événements familiaux (art. 3.8)..... 2706

Maladies ou accidents (art. 3.9)..... 2706

Décès (art. 3.10) 2707

Élections (art. 3.11)..... 2707

Maintien des garanties sociales (art. 3.12) 2707

Voyage de retour
en cas de licenciement (art. 3.13)..... 2707

Assurance voyage en avion (art. 3.14) 2707

Déplacements en automobile (art. 3.15)..... 2707

CHAPITRE IV/ REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Disposition préliminaire (art. 4.1).....	2708
Champ d'application (art. 4.2).....	2708
Élections (art. 4.3).....	2708
Désignation des délégués syndicaux (art. 4.4).....	2708
Exercice des fonctions (art. 4.5).....	2708
Temps et frais de trajet ou de voyage (art. 4.6).....	2709
Autres voyages ou trajets (art. 4.7).....	2709
Dispositions diverses (art. 4.8).....	2709

CHAPITRE V/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Comité d'hygiène et de sécurité (art. 5.1).....	2709
Responsabilité de l'employeur Ou de son représentant (art. 5.2).....	2709
Premiers secours (art. 5.3).....	2710
Information des salariés (art. 5.4).....	2710
Visites médicales (art. 5.5).....	2710
Entreprise de moins de cinquante salariés (art. 5.6).....	2711
Vestiaire et installation sanitaire (art. 5.7).....	2711

CHAPITRE VI/ FORMATION PROFESSIONNELLE

Dispositions générales (art. 6.1).....	2711
Stages à plein temps (art. 6.2).....	2711

CHAPITRE VII/ DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2.A

Principe (art. 7.1).....	2711
Dispositions recommandées (art. 7.2).....	2711

CHAPITRE VIII/ PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

(art 8.1).....	2712
----------------	------

CHAPITRE IX/ APPLICATION DE L'ANNEXE

Avantages acquis (art. 9.1).....	2712
----------------------------------	------

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Protocole d'accord du 13 avril 1976 incorporant dans une annexe IV à l'Avenant « Mensuels » les dispositions de l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement	GIM	CGC, FO, CFT, CAT	Oui
Avenant rectificatif du 20 décembre 1976	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI	Oui
Avenant rectificatif du 21 septembre 2015	GIM	CFTC, CGC, FO	

CHAPITRE 1^{ER} GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

ARTICLE 1.1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1.1 - Professionnel

A - La présente Annexe concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail, soit explicitement, soit implicitement, en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours de la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs, entraînant changement de résidence.

B - Le chapitre VIII de la présente Annexe traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2 - Géographique

A - L'Annexe s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membre de la CEE au 1^{er} avril 1976.

B - Le chapitre VII de la présente Annexe précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués hors des territoires visés en A.

ARTICLE 1.2 – LIEU D'ATTACHEMENT

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

ARTICLE 1.3 – POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT

1.3.1 - Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. À défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié ⁽¹⁾.

1.3.2 - Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code Civil ⁽²⁾ ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du Code Civil, alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. ».

1.3.3 - Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. À défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.3 - Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

ARTICLE 1.4 – DÉFINITION DU DÉPLACEMENT

1.4.1 - Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2 - Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

ARTICLE 1.5 – NATURE DES DÉPLACEMENTS

1.5.1 - Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2 - Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 kilomètres du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à deux heures trente par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3 - Tout autre déplacement au sens de la présente Annexe est un petit déplacement.

ARTICLE 1.6 – CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

La Convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

ARTICLE 1.7 – DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE – DE TRAJET – DE TRANSPORT

1.7.1 - Temps de voyage : celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement soit du point de départ (défini à l'article 1.3) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenant, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2 - Temps de trajet : celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3 - Temps de transport : celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (par exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE 2

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

ARTICLE 2.1 – PRINCIPE

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par les dispositions suivantes.

ARTICLE 2.2 – TRANSPORT ET TRAJET

2.2.1 - Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2 excédant une heure trente, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au taux effectif garanti du salarié.

2.2.2 - Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3 - Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

ARTICLE 2.3

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,5 fois le minimum garanti légal.

ARTICLE 2.4 – INDEMNISATION FORFAITAIRE

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

ARTICLE 2.5 – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE 3

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

ARTICLE 3.1 – TEMPS ET MODE DE VOYAGE

3.1.1 - Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2 - Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3 - Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage, compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4 - L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

ARTICLE 3.2 – FRAIS DE TRANSPORT

3.2.1 - Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^{ème} classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2 - Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de cinq heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^{ème} classe ou, à défaut, à une place de 1^{ère} classe.

3.2.3 - Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4 - Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

ARTICLE 3.3 – BAGAGES PERSONNELS

3.3.1 - Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kilogrammes) ou avion (20 kilogrammes) sur présentation du récépissé.

3.3.2 - Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kilogrammes au dessus de la franchise.

3.3.3 - Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail, qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4 - Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

ARTICLE 3.4 – DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION

3.4.1 - L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à quarante-huit heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2 - Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à deux semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de quatre heures.

ARTICLE 3.5 – INDEMNITÉ DE SÉJOUR

3.5.1 - Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2 - L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à treize fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- Indemnité de logement : cinq fois le minimum garanti légal ;
- Indemnité de repas : deux fois et demi le minimum garanti légal ;
- Indemnité de petit déjeuner : une fois le minimum garanti légal ;
- Indemnité pour les frais inhérents à la condition d'éloignement : deux fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à deux fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3 - Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

A/ Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement.

B/ Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant, sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes, 100 000 habitants et plus.

C/ Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4 - Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2 et 3.5.3, s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la dixième semaine : 90 %.

3.5.5 - La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6 - Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

ARTICLE 3.6 – VOYAGE DE DÉTENTE

(avenant rectificatif du 20 décembre 1976)

3.6.1 - Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : un voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale de un jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 101 à 400 km : un voyage toutes les quatre semaines comportant une détente minimale de un jour et demi non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : un voyage toutes les six semaines comportant une détente minimale de deux jours non ouvrés ;
- pour les déplacements à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2 - L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées seront indemnisées dans la limite de cinq heures par voyage de détente.

3.6.3 - Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- deux semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- trois semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- quatre semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4 - Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de la mission, sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande, soit de l'employeur, soit du salarié, et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à deux voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5 - Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié, de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6 - Le changement de chantier, entre deux voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7 - Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8 - Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9 - Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

ARTICLE 3.7 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

3.7.1 - Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2 - L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des dix premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3 - En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de dix semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

ARTICLE 3.8 – CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

3.8.1 - Le congé exceptionnel prévu par l'article 28 de l'Avenant « Mensuels » en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du frère, de la sœur ou d'un beau parent, ouvre droit à un voyage réglé comme un voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2 - Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par l'article 28 de l'Avenant « Mensuels », ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

ARTICLE 3.9 – MALADIES OU ACCIDENTS

3.9.1 - En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date, soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser quinze jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de quinze jours à compter de la date du retour de l'hospitalisation.

3.9.2 - Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède quinze jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas quinze jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3 - Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4 - Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5 - Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par l'article 30 de l'Avenant « Mensuels ».

3.9.6 - En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

ARTICLE 3.10 – DÉCÈS

3.10.1 - En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2 - L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

ARTICLE 3.11 – ÉLECTIONS

3.11.1 - Les élections politiques et prud'homales françaises, pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible, ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2 - Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du Travail et justifiant leur situation.

ARTICLE 3.12 – MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

ARTICLE 3.13

VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

ARTICLE 3.14 – ASSURANCE VOYAGE EN AVION

3.14.1 - Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2 - Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3 - On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé, à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

ARTICLE 3.15 – DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE

3.15.1 - Si le salarié utilise, en accord avec l'employeur, son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra, en particulier, être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2 - Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3 - Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE 4 REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 4.1 – DISPOSITION PRÉLIMINAIRE

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

ARTICLE 4.2 – CHAMP D'APPLICATION

(avenant rectificatif du 20 décembre 1976)

4.2.1 - En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 de la présente Annexe pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2 - Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3 - Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard, soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne, pendant la durée du déplacement considéré, la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

ARTICLE 4.3 – ÉLECTIONS

4.3.1 - Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2 - Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3 - Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement), un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4 - Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

ARTICLE 4.4 DÉSIGNATIONS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

ARTICLE 4.5 – EXERCICE DES FONCTIONS

Les salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 4.6

TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE

4.6.1 - Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer, soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage, selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements, ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2 - Le temps des voyages et trajets, visé ci-dessus, n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

ARTICLE 4.7 – AUTRES VOYAGES OU TRAJETS

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

ARTICLE 4.8 – DISPOSITIONS DIVERSES

4.8.1 - Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance, conformément à la loi.

4.8.2 - La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE 5

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 5.1 – COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

5.1.1 - Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R231-1 à R231-10 du Code du Travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2 - Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R231-2 du Code du Travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du Travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3 - Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4 - Dans les cas prévus au 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

ARTICLE 5.2 – RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

5.2.1 - L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du Travail et des textes pris pour son application.

5.2.2 - Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3 - Les parties respecteront les dispositions du Code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

ARTICLE L498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L496 ⁽¹⁾ est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la Caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de cette déclaration peut être constaté par l'inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la Caisse primaire.

ARTICLE L499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle, dont la réparation est demandée en vertu du présent livre, doit être, par les soins de la victime, déclarée à la Caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la Caisse en application de l'article L292 ⁽²⁾.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L496 ⁽³⁾, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établi, en triple exemplaire, et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L503 ⁽⁴⁾.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la Caisse primaire à l'inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail, court le délai de prescription prévu à l'article L465 ⁽⁵⁾.

ARTICLE L500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans la liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles..

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(5) Ce délai est de deux ans.

5.2.4 - L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité, tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

ARTICLE 5.3 – PREMIERS SECOURS

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.A devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

ARTICLE 5.4 – INFORMATION DES SALARIÉS

5.4.1 - Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de la salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2 - La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3 - Dans les entreprises de plus de cinquante salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus à l'article 5.4.2.

5.4.4 - Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires de l'accord national du 26 février 1976 sont convenues de demander à L'INRS d'établir un fascicule type.

ARTICLE 5.5 – VISITES MÉDICALES

5.5.1 - Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du Travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple : risque de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2 - Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers, en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du Travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3 - En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

ARTICLE 5.6 ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIÉS

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de cinquante salariés ⁽¹⁾ et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

ARTICLE 5.7 VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE 6 **FORMATION PROFESSIONNELLE**

ARTICLE 6.1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES ARTICLE 6.2 – STAGES À PLEIN TEMPS

Ces 2 articles (6.1 et 6.2) ont été abrogés par l'avenant du 21 septembre 2015.

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE 7 **DÉPLACEMENT DANS LES PAYS AUTRES** **QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2.A**

ARTICLE 7.1 – PRINCIPE

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente Annexe.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

ARTICLE 7.2 – DISPOSITIONS RECOMMANDÉES

7.2.1 - Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires et, le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2 - Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de trois mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kilogrammes au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3 - Équivalence des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la Caisse des Expatriés.

7.2.4 - Assurance voyage-avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2.A.

7.2.5 - Maladie, décès

- A/ Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.
- B/ En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6 - Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentés éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE 8 PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

ARTICLE 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE 9 APPLICATION DE L'ANNEXE

ARTICLE 9.1 – AVANTAGES ACQUIS

La présente Annexe ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions 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 la présente Annexe.

Dans le cas particulier où une convention d'entreprise applicable contient les dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en première classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette Convention.

ANNEXE V

**LISTE INDICATIVE
D'ORGANISMES DE PRÉVOYANCE**

Institutions de prévoyance :

IONIS – 50 route de la Reine – BP 85
92105 Boulogne Billancourt Cedex
Tél. 01 46 84 36 36

MALAKOFF MEDERIC
21 rue Laffitte – 75009 Paris
Tél. 01 30 44 40 40

NOVALIS TAITBOUT
6 rue Bouchardon – 75495 Paris Cedex 10
Tél. 09 69 39 60 60

REUNICA
154 rue Anatole France – 92599 Levallois Perret Cedex
Tél. 01 71 72 53 20

Organisme mutualiste :

PREVADIES HARMONIE MUTUELLES
143 rue Blomet – 75015 Paris
Tél. 01 42 66 99 66

AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS :

**AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS AUX NIVEAUX IV ET V
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS**

Évolutions et signataires.....	2902	Mutation professionnelle (art. 7)	2904
Champ d'application (art. 1 ^{er})	2903	Rémunération (art. 8).....	2904
Personnel visé (art. 2)	2903	Rappel en cours de congés payés (art. 9).....	2905
Engagement (art. 3).....	2903	Secret professionnel Clause de non-concurrence (art. 10)	2905
Examens psycho-sociologiques (art. 4).....	2903	Indemnité minimale de licenciement (art. 11)	2905
Promotion (art. 5).....	2903	Reclassement (art. 12).....	2905
Emploi et perfectionnement (art. 6)	2904	Durée du travail (art. 13).....	2906

O E T A M

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 7 octobre 1974 ajoutant à la convention collective un avenant relatif à certaines catégories de collaborateurs	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI, CAT	Oui
Accord du 20 décembre 1976 modifiant l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels	GIM	CGC, FO, CFT, CGSI	Oui
Accord du 4 mai 1982 Durée du travail	GIM	CGC, FO	Oui
Avenant du 9 juillet 1990 modifiant l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels	GIM	CGC, CFT, FO	Oui
Avenant du 3 juin 1991 modifiant l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels	GIM	FO	Oui

O E T A M

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

(modifié par accord du 20 décembre 1976)

Le présent Avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective.

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant « Mensuels » de la présente Convention collective.

PERSONNEL VISÉ

Article 2

(modifié par accord du 20 décembre 1976)

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification annexée à l'Avenant « Collaborateurs ».

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

ENGAGEMENT

Article 3

(modifié par accord du 20 décembre 1976 et avenants du 9 juillet 1990 et du 3 juin 1991)

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;

- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Article 4

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

PROMOTION

Article 5

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 ci-dessus pour la lettre d'engagement.

EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Article 6

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971.

MUTATION PROFESSIONNELLE

Article 7

(modifié par avenant du 9 juillet 1990)

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement ⁽¹⁾.

(1) Disposition étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L122-14 et suivants du Code du Travail.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de cinquante ans et plus, et ayant eu, pendant cinq ans au moins, dans l'entreprise, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

RÉMUNÉRATION

Article 8

(modifié par accord du 20 décembre 1976 et par avenant du 27 juin 1980)

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V, en vertu de la classification de l'annexe I à l'Avenant « Mensuels », l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES DES AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER

(modifié par avenant du 27 juin 1980 et du 3 juin 1991)

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

Article 9

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

SECRET PROFESSIONNEL CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 10

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à six dixièmes de cette moyenne, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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 l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

Article 11

(modifié par accord du 20 décembre 1976)

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 33 de l'Avenant « Mensuels ».

RECLASSEMENT

Article 12

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclasserement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

- compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

DURÉE DU TRAVAIL

Article 13

(ajouté par accord du 4 mai 1982)

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'heures prévues par l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'heure prévues par l'Accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet Accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'heure prévues par l'Accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateurs pris périodiquement par demi-journée, ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'heure applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'heure dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

<p>ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES 3102</p> <p>PRÉAMBULE 3103</p> <p>I/ DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>Champ d'application (art. 1^{er}) 3103</p> <p>Durée de la convention (art. 2) 3104</p> <p>Droit syndical Délégués du personnel Comités d'entreprise (art. 3) 3105</p> <p>II/ CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire (art. 3 bis) 3106</p> <p>Engagement (art. 4) 3106</p> <p>Période d'essai (art. 5) 3107</p> <p>Promotion et développement de carrière (art. 6) 3109</p> <p>Emploi et mutation professionnelle (art. 7) 3109</p> <p>Changement d'établissement et changement de résidence (art. 8) 3110</p> <p>III/ EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Durée du travail (art. 9) 3111</p> <p>Ancienneté dans l'entreprise (art. 10) 3111</p> <p>Règles communes à tous les déplacements professionnels (art. 11) 3112</p> <p>Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger (art. 12) 3114</p> <p>Perfectionnement (art. 13) 3114</p> <p>IV/ CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Congés annuels payés (art. 14) 3115</p> <p>Congés exceptionnels pour événements de famille (art. 15) 3115</p>	<p>Maladie (art. 16) 3116</p> <p>Congés de maternité et maladie des enfants (art. 17) 3116</p> <p>Congés postnataux et aménagement d'horaire (art. 18) 3117</p> <p>Service national (art. 19) 3118</p> <p>VI/ RÉMUNÉRATION</p> <p>Dispositions générales (art. 20) 3118</p> <p>Classifications (art. 21) 3118</p> <p>Indices hiérarchiques (art. 22) 3120</p> <p>Appointements minima (art. 23) 3120</p> <p>Appointements réels (art. 24) 3120</p> <p>Remplacements provisoires (art. 25) 3120</p> <p>Inventions et brevets (art. 26) 3121</p> <p>VII/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Préavis (art. 27) 3121</p> <p>Secret professionnel Clause de non-concurrence (art. 28) 3122</p> <p>Indemnité de licenciement (art. 29) 3122</p> <p>Reclassement (art. 30) 3123</p> <p>Rupture conventionnelle (art. 30 bis) 3124</p> <p>Départ volontaire à la retraite (art. 31) 3124</p> <p>Mise à la retraite (art. 32) 3125</p> <p>VIII/ APPLICATION</p> <p>Avantages acquis (art. 33) 3126</p> <p>Différends collectifs Conciliation (art. 34) 3126</p> <p>Date d'application (art. 35) 3126</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO	Oui
Avenant du 12 septembre 1983 modifiant le champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO	Oui
Accord du 25 janvier 1990 sur les qualifications et classifications	UIMM	CFDT, FO, CFTC, CGC	Oui
Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail	UIMM	CFTC, CGC, FO	Oui
Avenant du 24 octobre 2001 à la convention collective du 13 mars 1972	UIMM		
Avenant 19 décembre 2003 à la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifié sur les retraites	UIMM	CFDT, FO, CFTC, CGC	Oui
Avenant du 21 juin 2010 à la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO	Oui

CADRES

PRÉAMBULE

Le but de la présente Convention collective est de donner aux ingénieurs et cadres des industries des métaux les garanties en rapport avec le rôle qu'ils assument dans les entreprises et de leur assurer le maintien d'une hiérarchie correspondant à ce rôle.

La présente Convention collective a, d'autre part, pour but de se substituer à l'Accord du 8 décembre 1969 intervenu entre les parties et rendant contractuelle la recommandation commune de 1960-1964 et aux conventions collectives existantes.

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

(modifié par accord du 12 septembre 1983 et complété par avenant du 25 janvier 1990)

1/ Champ d'application professionnel

Sont liées par la présente Convention collective nationale les entreprises visées par l'Annexe I sur son champ d'application professionnel.

2/ Champ d'application territorial

La présente Convention s'applique aux entreprises ou établissements répondant aux dispositions du 1/ ci-dessus pour leur personnel métropolitain et pour leur personnel placé en situation de déplacement dans les conditions prévues à l'article 11 ci-après.

3/ Personnel visé

Le personnel visé par la présente Convention est ainsi défini :

a) Années de début (position I)

Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel de l'un ou l'autre sexe suivant :

- Ingénieurs diplômés selon les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur.
- Autres diplômés engagés pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux et titulaires de l'un des diplômes nationaux suivants :
 - Institut supérieur des affaires.
 - École des hautes études commerciales.

- École supérieure de commerce et d'administration des entreprises.
- École supérieure des sciences économiques et commerciales.
- Institut commercial relevant d'une Université.
- Institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse.
- Centre d'études littéraires supérieures appliquées.
- Agrégations, doctorats (docteur d'État, docteur ingénieur, docteur 3^{ème} cycle), diplômes d'études approfondies, diplômes d'études supérieures spécialisées, maîtrises et licences, délivrés par les universités des lettres, de droit, des sciences économiques, des sciences humaines et des sciences.
- Médecine du Travail (s'agissant de médecins de services médicaux du Travail d'entreprise ou d'établissement).

- Titulaires d'un certificat de qualification de la catégorie D obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'Annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie D.

La possession de deux des diplômes nationaux énumérés ci-dessus sauf si ces deux diplômes sont une licence et une maîtrise dans la même discipline universitaire, ouvre droit aux dispositions prévues à ce sujet à l'article 21 de la présente Convention collective dans la mesure où :

- la durée totale des études à temps plein conduisant à l'obtention successive de deux diplômes est telle que le second est normalement obtenu au plus tôt à l'âge de vingt-quatre ans ;
- le second diplôme constitue un complément du premier parce qu'il sanctionne une compétence accrue dans une spécialisation donnée, ou une nouvelle spécialisation, toutes deux étant utilisables par l'employeur.

b) Positions II et III

Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de fonction exercée (cf. art. 4 et 6).

Les ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux ne justifiant pas d'un des diplômes énumérés au paragraphe a) bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

4/ Les ingénieurs et titulaires de diplômes des Écoles, Facultés, etc., visés au paragraphe a), qui auraient conclu un contrat de louage de services en vue de remplir des fonctions du ressort normal des conventions collectives ouvriers et employés, ne sont pas visés par la présente Convention.

5/ Stagiaires

Les stagiaires ne sont pas visés par les dispositions de la présente Convention, sous réserve des dispositions ci-après :

a) Les diplômés répondant aux conditions prévues au 3/ a) et admis dans les entreprises à accomplir, après la fin de leurs études, un stage de présélection devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du dixième mois de stage soit de la date à laquelle se terminera le stage, et qui ne devra pas se situer au-delà du douzième mois de stage, soit de leur engagement par l'entreprise.

Toutefois, si l'intéressé est en instance de départ pour le service militaire, la durée du stage pourra, d'un commun accord, être prolongée.

b) Pourront également être considérés comme stagiaires les ingénieurs ou diplômés visés au 3/ a) dans les deux cas suivants :

- lorsque la poursuite d'études universitaires les conduira à ne participer avec l'accord de l'entreprise qu'à temps partiel à l'activité de celle-ci ;
- lorsque l'entreprise leur offrira la possibilité effective, au cours du stage, de préparer une thèse de doctorat de troisième cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'État.

Dans ces deux cas, la durée du stage pourra atteindre deux années sans excéder cette durée.

La disposition de l'article 21 de la présente convention sur les années d'expérience s'applique aux années de stage dont il s'agit.

La situation du stagiaire doit être précisée par une lettre d'accompagnement indiquant expressément les conditions du stage.

6/ Directeurs salariés et cadres supérieurs

La situation des directeurs salariés et cadres supérieurs à l'égard des clauses de la présente Convention est ainsi déterminée :

Ne sont visés ni les directeurs salariés, ni les cadres occupant des fonctions supérieures à la position III C définie à l'article 21 ci-dessous, titulaires d'un contrat individuel réglant leur situation d'ensemble et dont les clauses générales ne peuvent être globalement moins favorables que celles de la présente Convention.

Lorsqu'un cadre relevant du champ d'application défini ci-dessus fait ou a fait l'objet d'une promotion à un poste supérieur relevant de l'alinéa précédent, il ne peut en résulter globalement une réduction des avantages dont il bénéficiait précédemment en sa qualité de cadre.

Lorsqu'un cadre est engagé dans une entreprise directement pour des fonctions supérieures à la position III C, les clauses générales de la présente Convention lui sont applicables pour toutes les questions qui ne sont pas visées par son contrat individuel.

7/ L'ingénieur ou cadre rémunéré essentiellement sur le chiffre d'affaires ou d'après la prospérité de l'entreprise ou de l'établissement, est visé par les clauses de la présente Convention collective, à l'exception des représentants de commerce, qui ressortissent à une autre convention collective nationale ou territoriale ou au statut légal de VRP.

DURÉE DE LA CONVENTION

Article 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Elle pourra cesser par la volonté d'une des parties contractantes signifiée à peine de nullité par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les autres parties signataires, avec préavis de trois mois.

Pendant la durée du préavis, la ou les parties qui ont dénoncé s'engagent à ne déclencher ni grève ni lock-out.

Toute demande de révision présentée par une des parties contractantes est adressée par lettre ordinaire à toutes les autres parties signataires et doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de six mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Toutefois, en ce qui concerne les barèmes des appointements minima garantis, les parties signataires de l'Accord annexé à la présente Convention se réuniront à la fin de chaque année pour examiner si et dans quelle mesure il y a lieu de réviser le barème d'appointements garantis.

La disposition de l'alinéa précédent ne fait cependant pas obstacle à une demande spéciale qui pourrait être présentée par une des parties et serait justifiée par des circonstances exceptionnelles.

DROIT SYNDICAL DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE

Article 3

(modifié par accord du 12 septembre 1983)

1/ Les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres en matière de droit syndical, de délégués du personnel et de comités d'entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

2/ Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les ingénieurs et cadres que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition respective.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement pour l'application de la présente Convention, à ne faire aucune pression sur les ingénieurs et cadres relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; les ingénieurs et cadres s'engagent, de leur côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat ⁽¹⁾.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un ingénieur ou cadre, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties intéressées s'emploieront à reconnaître les faits avec diligence et objectivité et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

3/ Dans le cas où un ingénieur ou cadre ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

(1) Les dispositions du présent alinéa sont étendues sous réserve de l'application des articles L123-1 et L122-45 du Code du Travail.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et il conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

4/ L'ingénieur ou cadre porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de sa demande.

Cette disposition ne saurait affecter les droits des ingénieurs et cadres en matière de représentation dans les organismes prévus par les lois, décrets et règlements, ainsi que dans les réunions paritaires, droits qu'ils détiennent de la loi ou des conventions collectives qui leur sont applicables.

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

Il sera de même pour la participation d'un ingénieur ou cadre à une commission paritaire territoriale décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés dans le cadre d'une convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la condition que l'établissement où travaille l'intéressé soit installé dans le champ d'application territoriale de cette convention collective.

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

6/ Les parties signataires s'emploieront, là où la loi ne l'impose pas, à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres à l'occasion des élections aux comités d'entreprise ou d'établissement.

7/ En ce qui concerne les délégués du personnel, les parties signataires s'emploieront également à faire proposer l'institution d'un collège ingénieurs et cadres dans tout établissement employant au moins dix ingénieurs et cadres.

Si, dans un établissement, le délégué du collège n'est pas effectivement ingénieur ou cadre, un ingénieur ou cadre pourra demander à se faire assister pour une intervention auprès de l'employeur par un autre ingénieur ou cadre de l'établissement.

II – CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

RECOURS AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 3 bis

(ajouté par avenant du 21 juin 2010)

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

ENGAGEMENT

Article 4

(modifié par accord du 12 septembre 1983)

L'âge du candidat ne peut systématiquement constituer un obstacle à son engagement.

Avant l'entrée en fonctions d'un ingénieur ou cadre, celui-ci reçoit une lettre d'engagement indiquant :

- la fonction qui sera exercée ;
- la position repère ;
- l'indice hiérarchique et les appointements minima afférents à cette position repère ou, dans le cas des positions I et II, à la garantie automatique d'âge ou d'ancienneté ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;
- le montant des appointements réels, base trente-neuf heures, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature.

La lettre d'engagement ne pourra contenir aucune clause restrictive quant à l'exercice, à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise, d'un mandat syndical.

L'ingénieur ou cadre accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Indépendamment des fonctions comportant, par essence même, des déplacements plus ou moins fréquents, la possibilité de prévoir différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional, où un ingénieur ou cadre peut être affecté éventuellement, doit correspondre à des besoins sérieux.

Les parties signataires de la Convention collective ont nettement marqué que cette faculté ne doit pas donner lieu à une application qui dénaturerait l'usage pour lequel elle a été prévue.

En particulier, ce serait aller au-delà de l'intention des parties signataires que de modifier systématiquement en cours d'exécution les contrats de travail des ingénieurs et cadres dont les lettres d'engagement ne mentionneraient qu'un lieu d'exercice d'une fonction sédentaire.

Les entreprises doivent obligatoirement faire connaître à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'ANPE, leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des offres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'APEC ainsi que l'ANPE.

Conscientes des difficultés que peuvent entraîner, pour le reclassement des ingénieurs et cadres, les mutations, fusions, concentrations, disparitions d'entreprises, les entreprises d'efforceront de faire appel aux services de l'APEC et de l'ANPE avant de recourir à l'engagement d'un fonctionnaire, civil ou militaire, titulaire d'une retraite normale.

PÉRIODE D'ESSAI

Article 5

(complété par accord du 12 septembre 1983 et modifié par avenant du 21 juin 2010)

1/ Objet de la période d'essai

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

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

2/ Existence de la période d'essai

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

3/ Durée de la période d'essai

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure à quatre mois.

En application de l'article L.1243-11, alinéa 3, du Code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

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

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

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

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

4/ Renouvellement de la période d'essai

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

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à six mois.

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

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

5/ Cessation de la période d'essai

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

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

a) *Cessation à l'initiative de l'employeur*

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

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

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

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

- 30 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 60 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

b) *Cessation à l'initiative de l'ingénieur ou cadre*

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

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

6/ Portée de l'Article 5

Les dispositions du présent article 5 ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1^{er}, et L.2253-3, alinéa 2, du Code du Travail.

PROMOTION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Article 6

(modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique. Lorsqu'un ingénieur ou cadre en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen seront communiquées à l'intéressé si celui-ci le demande.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste, éventuellement après un stage de formation appropriée.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation d'ingénieur ou cadre dans l'entreprise ou l'établissement, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi établie conformément aux dispositions de l'article 4 (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai) et de l'article 21-B de la présente convention collective.

En cas de vacance ou de création de poste, et avant de faire appel à l'extérieur, cette vacance ou création de poste sera portée à la connaissance des ingénieurs et cadres susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, en premier lieu à ceux de l'établissement puis, à défaut, à ceux des autres établissements de l'entreprise.

EMPLOI ET MUTATIONS PROFESSIONNELLES

Article 7

1/ Les parties signataires confirment que l'Accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans les industries des métaux est applicable aux ingénieurs et cadres de ces industries.

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des ingénieurs et cadres, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, elles recommandent que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

Enfin, elles sont d'accord pour que, dans le cadre des activités de la Commission nationale de l'Emploi créée par l'Accord national du 25 avril 1973, une sous commission composée d'ingénieurs et cadres désignés par les organisations signataires de l'accord sur l'emploi soit chargée de l'examen des problèmes spécifiques de l'emploi des ingénieurs et cadres.

Les entreprises devront accorder une attention particulière à l'application aux ingénieurs et cadres âgés de plus de cinquante ans des accords nationaux sur les problèmes de l'emploi ainsi que des accords nationaux sur la formation et le perfectionnement professionnels.

2/ L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un ingénieur ou cadre n'entraîne une réduction de ses appointements ou son déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 modifié et de son Avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un ingénieur ou cadre entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, l'ingénieur ou cadre dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'ingénieur ou cadre mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cadre d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'ingénieur ou cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'ingénieur ou cadre âgé de cinquante ans et plus et ayant eu pendant trois ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi conservera l'indice hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'ingénieur ou cadre déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'une rupture intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointement ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la notification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 29 de la présente Convention si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article 31 si l'intéressé relève d'une convention collective ou d'un avenant concernant les mensuels.

CHANGEMENT D'ÉTABLISSEMENT ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Article 8

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

1/ La modification du contrat qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail convenu et impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit à l'ingénieur ou cadre.

Cette notification fait courir simultanément trois délais :

- Un délai de six semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre devra accepter ou refuser la modification notifiée. Durant ce délai, l'intéressé et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, au lieu de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur après accord entre ce dernier et l'intéressé. Dans le cas d'un refus de la mutation par l'ingénieur ou cadre, la rupture éventuelle sera considérée comme étant du fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.
- Un délai de douze semaines avant l'expiration duquel la mise en œuvre du changement d'affectation ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'ingénieur ou cadre.
- Un délai de dix-huit semaines pendant lequel l'ingénieur ou cadre pourra revenir sur son acceptation de la modification notifiée par l'employeur. Dans ce cas, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur, qui devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

2/ Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail énumérés, ou un cadre régional où l'intéressé pourra être affecté éventuellement, la mise en œuvre d'un changement d'affectation dans un établissement permanent obéira, lorsqu'il nécessitera un changement de résidence, aux modalités suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins six semaines à l'avance ;

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du territoire métropolitain, elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins deux mois à l'avance.

Les dispositions du présent paragraphe 2/ ne s'appliquent pas aux missions temporaires ne dépassant pas trois mois.

3/ Si le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre comporte différents lieux de travail ou un cadre régional, où la fonction peut être exercée, cette faculté contractuelle ne pourra, après une première mutation, être utilisée que dans les conditions suivantes :

- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de deux ans après la précédente mutation ;
- s'il s'agit d'une affectation dans un autre établissement situé hors du cadre régional, celle-ci ne pourra intervenir sans l'agrément de l'intéressé moins de trois ans après la précédente mutation.

Toutefois, les dispositions du présent paragraphe 3/ ne s'appliqueront pas si la nouvelle affectation repose sur des nécessités de service (telles que, par exemple, transfert d'une activité ou d'un service, fermeture d'un atelier ou d'un établissement) ou s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois.

4/ Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une notification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensables, etc.).

Dans tous les cas de changement de résidence sans modification de l'importance des fonctions, les appointements de l'ingénieur ou cadre ne devront pas être diminués ni bloqués.

5/ Les clauses du présent article ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas trois mois dans les différents établissements de l'entreprise.

Elles ne s'appliquent pas non plus aux ingénieurs et cadres dont les fonctions comportent, par essence même, des déplacements convenus, qui sont régis par les dispositions de l'article 11 de la présente convention collective.

III – EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL

Article 9

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs et cadres.

Étant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution..

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient fréquemment à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

L'application dans les entreprises de l'horaire mobile ne doit pas entraîner une augmentation permanente de la charge de travail des ingénieurs et cadres : à cet effet, les entreprises prendront toutes les mesures utiles avant l'introduction de l'horaire mobile.

Les ingénieurs et cadres doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les ingénieurs et cadres sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet Accord national.

Pour les ingénieurs et cadres qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis (1), les réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 seront

(1) *Extrait du procès-verbal d'interprétation du 4 février 1983 :
Les ingénieurs et cadres considérés comme n'étant pas soumis à un horaire de travail précis sont notamment :*

- 1/ Les ingénieurs ou cadres dont l'activité professionnelle n'est pas uniquement liée à leur temps de présence à l'intérieur de l'entreprise et dont les responsabilités peuvent les amener à des tâches professionnelles à l'extérieur ; ces tâches à l'extérieur peuvent d'ailleurs constituer l'essentiel de l'activité pour des ingénieurs ou cadres de services commerciaux, de service après-vente, de montage ou de réparation.*
- 2/ Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, bénéficient en pratique de souplesse d'horaire leur évitant d'être astreints au strict respect de l'horaire affiché de l'établissement.*
- 3/ Les ingénieurs ou cadres qui, tout en ayant une activité professionnelle ne comportant pas de tâches à l'extérieur de l'entreprise, sont soumis à des contraintes d'activité ou des nécessités de service les empêchant de respecter strictement l'horaire collectif de l'établissement.*

Ces dispositions s'appliquent indépendamment du mode de rémunération des intéressés.

appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités définies après négociation avec les représentants ingénieurs et cadres des organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, ou à défaut avec les représentants des ingénieurs et cadres de l'entreprise ou de l'établissement.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux ingénieurs et cadres seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982.

ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Article 10

(modifié et complété par accord du 12 septembre 1983)

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera également tenu compte de la durée des missions professionnelles effectuées par l'intéressé dans l'entreprise avant son recrutement par cette dernière.

Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'Ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance.

En outre, lorsqu'un ingénieur ou cadre passe, avec l'accord de son employeur, au service soit d'une filiale, soit d'une entreprise absorbée ou créée par lui, soit d'un Groupement d'Intérêt Économique (GIE), ou inversement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la présente Convention et fondés sur l'ancienneté. L'intéressé devra en être averti par écrit.

RÈGLES COMMUNES À TOUS LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Article 11

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

1/ Mode de transport – L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles l'ingénieur ou cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci. Cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique. Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord de l'intéressé.

Les voyages en chemin de fer sont effectués de jour en première classe et de nuit en couchette de première classe ou en wagon-lit, sauf impossibilité.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

Lorsque, pour des raisons de service, l'employeur fixe un transport comportant un temps de voyage allongeant de plus de quatre heures l'amplitude de la journée de travail de l'ingénieur ou cadre, celui-ci a droit à un repos compensateur d'une demi-journée prise à une date fixée de gré à gré, si le transport utilisé n'a pas permis à l'intéressé de bénéficier d'un confort suffisant pour se reposer (voyage en avion dans une classe autre que la première ou une classe analogue à cette dernière ; voyage en train de nuit sans couchette de première classe ni wagon-lit).

2/ Frais de transport – Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou en avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joints aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3/ Déplacement en véhicule particulier – Il appartient à l'employeur de vérifier que l'ingénieur ou cadre est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

L'ingénieur ou cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Pour couvrir les risques d'accidents au cours des déplacements en automobile pour les besoins du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles de la police d'assurance de l'ingénieur ou cadre.

Si l'ingénieur ou cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra, en particulier, être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966, applicable aux agents des administrations publiques.

4/ Assurance voyage en aéronef – Lorsque le déplacement est effectué par aéronef sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance contractée par l'employeur couvrent le risque décès-invalidité de l'ingénieur ou cadre, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge, ou pour une rente représentative de ce capital.

Si l'ingénieur ou cadre n'est pas suffisamment couvert au sens de l'alinéa précédent, l'employeur doit l'assurer pour ce capital ou la rente nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

Sont considérés comme personnes à charge, à la condition que l'ingénieur ou cadre ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint ;
- les enfants à charge ayant moins de vingt et un ans ou moins de vingt-cinq ans s'ils poursuivent leurs études ou n'ayant pas de revenus distincts ;
- les ascendants ainsi que le concubin qui sont notoirement et principalement à la charge de l'ingénieur ou cadre.

Ces dispositions sur l'assurance voyage en aéronef s'appliquent non seulement pour les voyages aller et retour, mais également pour les voyages de détente et les voyages effectués dans le pays de séjour pour les besoins de la mission.

5/ Frais de séjour professionnel – Les frais de séjour exposés par l'ingénieur ou cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer à l'ingénieur ou cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée. Ce montant doit être révisé périodiquement compte tenu des circonstances.

Les frais doivent normalement faire l'objet d'une avance suffisante.

6/ Voyages de détente – Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, l'ingénieur ou cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les deux semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férie.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1 000 km, l'ingénieur ou cadre aura droit alternativement à :

- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage toutes les quatre semaines permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férie.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles l'ingénieur ou cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par l'ingénieur ou cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins d'une semaine avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peu-

vent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7/ Voyages à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels survient au cours de la période durant laquelle l'ingénieur ou cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

L'ingénieur ou cadre peut faire bénéficier son conjoint en son lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

8/ Élections – Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement.

9/ Maladie ou accident – En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'ingénieur ou cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, l'ingénieur ou cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article 16 de la présente Convention.

10/ Décès – En cas de décès de l'ingénieur ou cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par l'ingénieur ou cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

11/ Licenciement – En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour une faute grave, les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

RÈGLES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS À L'ÉTRANGER

Article 12

(abrogé et remplacé par accord du 12 septembre 1983)

En cas de déplacement de l'ingénieur ou cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger (voir l'Annexe II à la présente Convention collective), les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article 11 ci-dessus de la présente Convention collective.

1/ Délai de prévenance – L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai l'ingénieur ou cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à trois jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

2/ Formalités avant le départ – Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3/ Garanties sociales – Les ingénieurs et cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

Ces garanties doivent, si nécessaire, compléter les garanties de même nature dont l'ingénieur ou cadre bénéficie en vertu de dispositions obligatoires en vigueur dans le pays d'accueil.

4/ Repos hebdomadaire et jours fériés – L'ingénieur ou cadre en déplacement à l'étranger bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

5/ Congés exceptionnels pour événements de famille

Le congé exceptionnel prévu par l'article 15 de la présente Convention collective en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ou de son conjoint ouvre droit à un voyage à la charge de l'employeur, quels que soient le lieu du déplacement de l'ingénieur ou cadre et la date à laquelle survient l'événement.

Pour les autres congés exceptionnels prévus par cet article 15, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué à une date déterminée d'un commun accord avec l'employeur et comptera comme voyage de détente si le déplacement en comporte.

Le voyage à la charge de l'employeur, prévu à l'alinéa précédent, n'est dû que si le déplacement est effectué en Europe occidentale (CEE, Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule ibérique).

6/ Rapatriement inopiné – Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sauf faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considéré comme un licenciement à la charge de l'employeur.

PERFECTIONNEMENT

Article 13

Soucieuses de faciliter la formation continue des ingénieurs et cadres, les parties contractantes s'engagent à examiner les stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre des Accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971.

Le fait de demander l'application des dispositions ci-dessus ne peut être lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

IV – CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Article 14

(modifié par accord du 18 mars 1982)

La durée du congé annuel payé est fixée conformément aux dispositions légales actuellement en vigueur.

La période pendant laquelle l'exécution du contrat est suspendue par suite d'une maladie ou d'un accident répondant aux conditions prévues par le 1^{er} de l'article 16 est, dans la limite d'une durée maxima d'une année, assimilée à un temps de travail effectif pour la durée du congé annuel.

Sont également assimilés à un temps de travail effectif les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les stages légaux de perfectionnement faits à l'initiative de l'employeur, ou d'accord avec lui, ainsi que les absences exceptionnelles de courte durée autorisées. Par contre, les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel.

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire d'au moins :

- deux jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de trente-cinq ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions prévues à l'alinéa précédent s'apprécient à la date d'expiration de la période de référence pour la détermination du congé principal. Le congé supplémentaire visé à l'alinéa précédent ne pourra être accolé au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur.

Le congé principal, résultant du temps de travail effectif ou assimilé, sera pris en principe en une seule fois sauf nécessité technique. Dans les établissements procédant à l'octroi des congés par fermeture en une seule fois ou avec fractionnement, la durée continue de l'absence pour congé d'un ingénieur ou cadre ne pourra, sauf accord explicite de l'employeur, excéder la période de fermeture.

Lorsque l'ingénieur ou cadre et son conjoints travaillent dans la même entreprise, ils ont droit à un congé simultané. Les autres situations familiales seront, dans la mesure du possible, prises en considération pour la fixation de la date de l'absence pour congé ; toutefois l'ingénieur ou cadre peut être tenu de faire coïncider son congé avec la période de fermeture de l'établissement.

Dans les cas exceptionnels où, sur la demande de l'employeur, les dates de congé d'un ingénieur ou cadre seraient reportées peu avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée. Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre absent pour congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

La date à laquelle seront pris les soldes éventuels de congé sera déterminée compte tenu des nécessités techniques et des désirs exprimés par l'intéressé.

La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1^{er} juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

Dans le cas où l'application des usages de l'entreprise ouvre droit à des congés annuels plus longs que ceux résultant des règles légales ou conventionnelles, l'intéressé bénéficiera du régime global le plus avantageux.

CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Article 15

(modifié par accord du 12 septembre 1983)

L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : une semaine ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant : deux jours ;
- décès du frère, de la sœur : un jour ;
- décès d'un beau-parent : un jour ;
- décès d'un grand-parent : un jour ;
- décès d'un petit-enfant : un jour.

Ce congé doit être déterminé outre le temps de voyage éventuellement nécessaire à l'ingénieur ou cadre pour participer à l'événement de famille considéré ; la durée de l'absence de l'intéressé pour son propre mariage est, toutefois, fixée globalement.

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction d'appointments.

Pour la détermination du congé annuel payé, ces jours de congé exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif.

MALADIE

Article 16

1/ Sort du contrat de travail – Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à la demande de l'entreprise, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

À l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif. Dans ce cas, la notification du constat de rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Lorsque l'employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai-congé ait été observé.

Cette indemnité remplace, pour la période à laquelle elle correspond, celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu au 2/ ci-dessous.

Si, à la date à laquelle le préavis aurait pris fin en cas de licenciement avec observation du délai-congé, l'indisponibilité pour maladie ou accident persiste toujours, le solde de l'indemnisation de maladie restant dû continuera d'être versé jusqu'à épuisement des droits ouverts au début de l'indisponibilité en cours au jour de la rupture.

L'ingénieur ou cadre bénéficiera, en outre, le jour de la constatation de la rupture par l'employeur, d'une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été licencié, ou d'une allocation égale à l'allocation de fin de carrière à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté s'il avait été mis à la retraite.

Au cours de l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif ou de suppression de poste, à charge pour lui de verser à l'ingénieur ou cadre licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article, et de régler l'indemnité de congédiement, le cas échéant.

De même, l'employeur peut mettre à la retraite un ingénieur ou cadre absent pour maladie ou accident, en respectant les prescriptions de l'article 31.

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

2/ Indemnisation – Après un an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1/, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes.

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 an à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- de 5 ans à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Toutefois, en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle survenant entre trois mois et douze mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de trois mois à plein tarif et de trois mois à demi-tarif.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont réputées servies intégralement.

Pendant la période d'indemnisation à demi-tarif, les prestations en espèces des régimes de prévoyance n'interviendront que pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Si plusieurs absences pour maladie séparées par une reprise effective de travail se produisent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation à plein tarif et à demi-tarif ne peut excéder, au total, celles des périodes fixées ci-dessus.

Si l'absence de l'ingénieur ou cadre pour maladie ou accident survient au cours de l'exécution de la période de préavis, le délai-congé continue de courir, le contrat de travail et l'indemnisation pour maladie ou accident prennent fin à l'expiration du préavis.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET MALADIE DES ENFANTS

Article 17

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

1/ Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L122-26, 5^{ème} alinéa du Code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

2/ Il sera accordé au père ou à la mère dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de quatre jours par année civile quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

Pour soigner un enfant gravement malade, il est accordé à l'ingénieur ou cadre, sur justification médicale pouvant donner lieu éventuellement à contre-visite à la demande de l'entreprise, une autorisation d'absence de huit mois maximum sans traitement.

CONGÉS POST-NATAUX ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

Article 18 ⁽¹⁾

(ajouté par accord du 12 septembre 1983)

1/ Entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100 – Dans les entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100, les femmes désirant élever un enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

À l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice

de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

2/ Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés – Dans les entreprises occupant habituellement plus de cent salariés, les femmes désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de deux ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L122-26 du Code du Travail.

La femme doit, un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, la femme retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, conformément aux dispositions de l'article L122-28-4 du Code du Travail.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié il ait repris son travail pendant au moins un an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant, de moins de trois ans, confié en vue de son adoption.

Pour le calcul de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

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

⁽¹⁾ Les dispositions du présent article (§ 1) sont étendues sous réserve de l'application de l'article L123-2 du Code du Travail.

3 Travail à temps partiel – Les ingénieurs ou cadres désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité, du congé postnatal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

SERVICE NATIONAL

Article 19

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

Le cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant soit à la rémunération forfaitaire, soit à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'ingénieur ou cadre appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

V – RÉMUNÉRATION

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 20

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

La diversité constatée dans la structure et l'importance des entreprises ainsi que la nature même des fonctions occupées par les ingénieurs et cadres ne permet pas d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions.

Mais le développement normal d'une carrière d'ingénieur ou de cadre qui fait progressivement appel à la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Il est donc nécessaire de prévoir, en dehors des années de début, deux ordres de garanties : les unes automatiques, en fonction de l'ancienneté, les autres à l'occasion de l'accès à des fonctions repères.

Les augmentations automatiques des appointements garantis concernent les ingénieurs et cadres qui relèvent de la position II définie ci-après : ces garanties sont déterminées par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les cadres de la position III, les garanties résultent des positions repères.

Ces positions repères ne correspondent pas à des titres qui sont infiniment variables selon les entreprises et les établissements ; leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour ces mêmes raisons, les différentes positions repères sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position repère III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant des positions repères II, III B, etc., et inversement.

CLASSIFICATION

Article 21

(complète par accord du 12 septembre 1983 et par avenant du 25 janvier 1990)

A/ Années de début

Position I

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1^{er} de la présente Convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de vingt-trois ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans l'entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;
- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article 1^{er} de la présente Convention, et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1^{er} de la présente Convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant vingt-trois ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent vingt-trois ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de vingt-trois ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise, et atteint l'âge de vingt-sept ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus, équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B/ Ingénieurs et cadres confirmés

(indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II

Ingénieur ou cadre qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 – possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains – seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3/a), lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions des alinéas précédents ne constituent pas des passages obligés pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

Position III

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent.

Position repère III A

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui, dans certaines entreprises, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien comporte, dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion, des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, administrative, commerciale ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

INDICES HIÉRARCHIQUES

Article 22

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

Position I (années de début)	
Vingt et un ans	60
Vingt-deux ans	68
Vingt-trois ans et au-delà	76
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de vingt-trois ans dans les conditions prévues à l'article 21	8

Position II 100	
Après trois ans en position II dans l'entreprise	108
Après une nouvelle période de trois ans	114
Après une nouvelle période de trois ans	120
Après une nouvelle période de trois ans	125
Après une nouvelle période de trois ans	130
Après une nouvelle période de trois ans	135

Position III	
Position repère III A	135
Position repère III B	180
Position repère III C	240

APPOINTEMENTS MINIMA

Article 23

(modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les appointements minima garantis fixés par l'Annexe à la présente Convention correspondent à un horaire de travail hebdomadaire de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

APPOINTEMENTS RÉELS

Article 24

(complété et modifié par accord du 12 septembre 1983)

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues à des heures supplémentaires effectuées par leur service.

En raison des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle, les appointements des ingénieurs et cadres sont fonction de leur niveau de responsabilité plus que de leur temps de présence à l'intérieur des entreprises ; c'est ainsi qu'est apparue la notion de forfait.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

REPLACEMENTS PROVISOIRES

Article 25

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendra au-delà de trois mois l'intérim d'un poste de classification supérieure entraînant pour lui un surcroît de travail ou de responsabilité, il bénéficiera, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, d'un supplément temporaire de rémunération.

Ce supplément mensuel sera égal aux trois quarts de la différence entre les appointements minima garantis applicables pour sa position repère et les appointements minima garantis applicables pour la position repère du cadre dont il assure l'intérim ; les appointements minima garantis sont ceux fixés par le barème national en vigueur pour le mois considéré.

INVENTIONS ET BREVETS

Article 26

(ajouté par accord du 12 septembre 1983)

Les inventions des ingénieurs et cadres sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un ingénieur ou cadre une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1^{er} ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution de l'ingénieur ou cadre tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

L'ingénieur ou cadre, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1^{er} ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

VI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

PRÉAVIS

Article 27

(modifié par accords du 3 mars 1973 et du 12 septembre 1983)

Tout licenciement d'un ingénieur ou cadre doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir d'un ingénieur ou cadre sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente convention ⁽¹⁾.

Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être confirmé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu, sur sa demande, par l'employeur ou son représentant responsable.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- un mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les deux premières années de fonction en cette qualité dans l'entreprise ;
- deux mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant deux ans de présence dans l'entreprise ;
- trois mois pour les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de cinquante ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- quatre mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante à cinquante-cinq ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise ;
- six mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de cinquante-cinq ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds National Pour l'Emploi.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements et à la valeur des avantages dont l'intéressé aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, en accord avec la direction, pour rechercher un emploi, pendant cinquante heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. Si l'ingénieur ou cadre n'utilise pas, sur la demande de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées, en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L-122-14 et suivants du Code du Travail.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'ingénieur ou cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, 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 soit écoulée, l'ingénieur ou cadre congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

SECRET PROFESSIONNEL CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 28

(modifié par accord du 12 septembre 1983 et par avenant du 21 juin 2010)

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de un an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, en cas de licenciement, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'ingénieur ou cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de prévenir l'intéressé par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L.1237-11 et suivants du Code du Travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

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 l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Les dispositions du présent article 28 ont un caractère impératif au sens des articles L2252-1, alinéa 1^{er}, et L2253-3, alinéa 2, du Code du Travail.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Article 29

(modifié par accords du 2 mars 1973 et du 12 septembre 1983 et par avenant du 21 juin 2010)

Il est alloué à l'ingénieur ou cadre, licencié sans avoir commis une faute grave, une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité de licenciement est fixé comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de un à sept ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de sept ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté et, le cas échéant, les conditions d'âge de l'ingénieur ou cadre sont appréciées à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins cinquante ans et de moins de cinquante-cinq ans et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 %, sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à trois mois.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins cinquante-cinq ans et de moins de soixante ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à deux mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à six mois.

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas précédents ne peut pas dépasser la valeur de dix-huit mois de traitement.

En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins soixante ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des dispositions ci-dessus, et limité à dix-huit mois conformément à l'alinéa précédent sera minoré de :

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans ;
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans ;
- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans ;
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans.

La minoration ne pourra aboutir à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L.1234-11, R.1234-1 et R.1234-2 du Code du Travail.

La minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail, soit l'intéressé 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'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

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

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Toutefois, si, à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est inférieure à huit années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des trois derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé ; dans ce cas, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. En cas de suspen-

sion du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze ou trois mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que l'ingénieur ou cadre aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus - telles que les indemnités de maladie - éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension ⁽¹⁾.

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant est supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L.1234-11, R.1234-1 et R.1234-2 du Code du Travail et excède 3 mois, la partie qui excède le montant de l'indemnité légale de licenciement peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

Les dispositions du présent article 29 ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1er, et L.2253-3, alinéa 2, du Code du Travail.

RECLASSEMENT

Article 30

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement prévue à l'article 29 sera réduite de moitié pour l'ingénieur ou cadre reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser son reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité de congédiement non versée en application de l'alinéa précédent, dans la limite suivante :

- compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R1234-4 du Code du Travail (Arrêté du 17 décembre 2010, art. 1^{er}).

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Article 30 bis

(ajouté par avenant du 21 juin 2010)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions prévues par les articles L.1237-11 et suivants du Code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L.1237-13, alinéa 1er, du Code du Travail est au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 30 bis ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1er, et L.2253-3, alinéa 2, du Code du Travail.

DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

Article 31

(remplacé par avenant du 21 juin 2010)

1/ Définition

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

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

2/ Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, l'ingénieur ou cadre respecte un délai de prévenance d'une durée de :

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

3/ Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de son départ volontaire à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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

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

4/ Portée de l'article 31

Les dispositions du présent article 31 ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1er, et L.2253-3, alinéa 2, du Code du Travail.

MISE À LA RETRAITE

Article 32

(remplacé par avenant du 21 juin 2010)

1/ Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2 Délai de prévenance

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

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

3 Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour l'ingénieur ou cadre, à une indemnité de mise à la retraite.

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

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement avant la notification de sa mise à la retraite. L'ancienneté de l'ingénieur ou cadre est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

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

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

4 Portée de l'article 32

Les dispositions du présent article 32 ont un caractère impératif au sens des articles L.2252-1, alinéa 1er, et L.2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

VII – APPLICATION

AVANTAGES ACQUIS

Article 33

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

L'application de la présente Convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à sa mise en vigueur.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la Convention.

DIFFÉRENDS COLLECTIFS CONCILIATION

Article 34

(codification modifiée par accord du 12 septembre 1983)

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente Convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales d'ingénieurs et cadres signataires de la présente Convention et d'un nombre égale de représentants patronaux désignés par l'union des industries métallurgiques et minières de la construction mécanique, électrique et métallurgique et des industries qui s'y rattachent (UIMM).

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges des titulaires dont elle dispose.

Le secrétariat de la commission sera assuré par l'UIMM.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs ouvrables à partir de la date de la demande. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, sauf cas de force majeure.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ou provoquer ni grève, ni lock-out.

DATE D'APPLICATION

Article 35

(remplacé par accord du 12 septembre 1983)

La présente Convention collective nationale annule et remplace les Accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

ANNEXE I

**CHAMP D'APPLICATION
PROFESSIONNEL**

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO	Oui
Avenant du 12 septembre 1983 à l'accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, FO	Oui
Avenant du 2 juillet 1992 à l'accord du 16 janvier 1979 Champ d'application des accords nationaux	UIMM	CFTC, CGC, FO	Oui

CADRES

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code « APE ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code « APE » (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R143-2 du Code du Travail constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 SIDÉRURGIE

10.01 Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 Étirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13.01 Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 Fabrication de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 Production et transformation de matières fissiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe
(1).

13.16 Production et transformation de matières fertiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe
(1).

20 FONDERIE

20.01 Fonderie de métaux ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 Fonderie de métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 Forge, estampage, matricage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 Découpage, emboutissage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

(1) Classes exclues de l'extension par l'arrêté d'extension du 12 décembre 1983.

21.08 Mécanique générale, fabrication de moules et modèles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 Fabrication de ressorts
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 Fabrication de quincaillerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, coutellerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 Fabrication de mobilier métallique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 Fabrication de petits articles métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

- 22.01 Fabrication de tracteurs agricoles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 22.02 Fabrication d'autre matériel agricole**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23 FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

- 23.01 Fabrication de machines-outils à métaux**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.02 Fabrication de machines à bois**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.03 Fabrication d'outillage, outils pour machine**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.04 Fabrication d'engrenages et organes de transmission**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.05 Fabrication de matériel de soudage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

- 24.01 Robinetterie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.02 Fabrication et installation de fours**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.
Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.
Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- 24.04 Fabrication de moteurs à combustion interne et autres que pour l'automobile et l'aéronautique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 24.05 Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06 Fabrication de pompes et compresseurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.07 Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipements de barrages**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.08 Chaudronnerie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.09 Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.10 Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.11 Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

- 25.01 Fabrication de matériel de travaux publics**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.02 Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04 Fabrication de matériel de mines et de forage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

- 26.01 Fabrication de véhicules blindés**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception des établissements publics.
- 26.02 Fabrication d'armes et de munitions de guerre**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception des établissements publics.

27 FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

- 27.01 Fabrication de matériel de traitement de l'information**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 27.02 Fabrication de machines de bureau**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

- 28.10 Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11 Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12 Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13 Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.14 Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.
- 28.15 Fabrication d'équipement d'automatisation de processus industriels**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16 Réparation de gros matériel électrique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17 Fabrication de matériel d'éclairage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.18 Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.19 Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.21 Fabrication d'appareillage électriques d'installation**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.22 Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.23 Fabrication d'accumulateurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.24 Fabrication de lampes électriques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

- 29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.12 Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.13 Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.15 Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.16 Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ⁽¹⁾ ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

(1) À l'exclusion de la réparation des véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.

31.16 Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 CONSTRUCTION NAVALE

32.01 Construction de bâtiments de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 Construction des navires de marine marchande

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 Construction d'autres bateaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architecture navals et fabricants de voile.

32.05 Réparation de navires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 Construction d'engins et lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 Fabrication d'instruments d'optique et de précision

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**ACTIVITÉS DIVERSES
DANS D'AUTRES CLASSES**

51.11 Industries connexes à l'imprimerie

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 Fabrication d'articles de sport et de campement

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 Fabrication de bateaux de plaisance

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal ⁽¹⁾.

54.05 Fabrication d'instruments de musique

Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

Toutefois il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ile et Vilaine, Isère, Mame, Rhône, Haute Savoie.

(1) Classe exclue de l'extension par l'arrêté d'extension du 12 décembre 1983.

54.07 Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 Installations industrielles, montage-levage

Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40 Installation électrique

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique.

Toutefois il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 Menuiserie, serrurerie

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métallique.

55.73 Aménagements, finitions

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 Commerce de métaux

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 Réparation de véhicules automobiles

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 Réparation d'appareils électriques pour le ménage

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 Réparation de montres et horloges de bijouterie

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 Réparations non désignées et sans spécialisation

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 Holdings

Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 Activités d'études techniques

Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises, à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

I – CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

- 1/ Les textes visés par le présent Accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise ... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
- 2/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de cette Convention collective et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent Accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent Accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

- 3/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent Accord n'est pas applicable.
- 4/ Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (Métaux ou Bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente Convention collective.

II – CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

- 1/ Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et technique et la maîtrise – représente au moins 80 % de l'effectif total.
- 2/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent Accord, ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent Accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

- 3/ Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent Accord n'est pas applicable.
- 4/ Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente Convention collective.

SUBSTITUTION DE CHAMPS D'APPLICATION

Article 2

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'Accord collectif national du 11 décembre 1972 (modifié par l'Accord du 21 mars 1973) et par son Avenant du 11 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

DURÉE ET RÉVISION

Article 3

La présente Annexe est soumise aux dispositions de l'article 2 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, en ce qui concerne ses durée, dénonciation et révision.

ADHÉSION

Article 4

La présente Annexe n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

ANNEXE II

AFFECTATION À L'ÉTRANGER

Évolutions et signataires.....	3301	Élections	3303
Affectation dans un établissement hors de la métropole.....	3302	Décès.....	3303
Formalités avant le départ à l'étranger	3302	Résiliation du contrat	3303
Frais de déménagement et d'installation à l'étranger.....	3302	Rapatriement	3303
Aide et assistance	3302	Réinsertion dans l'entreprise en métropole	3303

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES

Textes conventionnels	Organisations patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 12 septembre 1983	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO	Oui

En cas d'affectation de l'ingénieur ou cadre pour une durée prévue supérieure à trois mois dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, les dispositions suivantes seront observées.

1/ Affectation dans un établissement hors de la métropole

Les modalités de l'affectation dans un établissement hors de la métropole doivent être précisées par écrit avant le départ de l'ingénieur ou cadre, en ce qui concerne les points suivants :

- la fonction qui sera exercée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction sera exercée dans le pays considéré ;
- la durée prévisible de l'affectation, s'il est possible d'envisager une durée approximative ;
- le montant des appointements ;
- les conditions de travail, de repos et de congés payés ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille et, dans ce cas, les possibilités de scolarisation des enfants ;
- les garanties sociales applicables en vertu soit du régime légal du détachement, soit du régime légal de l'expatriation, ainsi que les assurances de personnes et de responsabilité civile ;
- les avantages individuels, qui ne pourront être globalement moins favorables que ceux prévus par la présente Convention collective, sous réserve des dispositions d'ordre public de la législation locale ;
- les conditions de résiliation et de rapatriement.

Lorsque le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre ne prévoit pas la possibilité de sa mutation dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain, cette affectation est subordonnée à son accord préalable écrit sur les points ci-dessus énumérés.

En aucun cas, les dispositions arrêtées ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ingénieur ou cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

Lorsque l'affectation d'un ingénieur ou cadre dans un établissement permanent situé en dehors du territoire métropolitain aura été prévue dans le contrat de travail, la mise en œuvre de la mutation obéira aux modalités suivantes :

- elle devra être portée à la connaissance de l'intéressé au moins quatre mois à l'avance, sauf s'il s'agit d'une mission temporaire ne dépassant pas trois mois ;
- s'il s'agit d'une affectation d'une durée supérieure à un an, elle ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque celui-ci aura déjà été affecté depuis dix ans dans le même établissement du territoire métropolitain.

2/ Formalités avant le départ à l'étranger

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par une mutation à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale de l'ingénieur ou cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ de l'ingénieur ou cadre à l'étranger, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

3/ Frais de déménagement et d'installation à l'étranger

Les frais justifiés de déménagement, ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu d'affectation de l'intéressé seront acquittés par l'employeur après accord entre ce dernier et l'ingénieur ou cadre.

Cet accord précisera également la participation de l'employeur aux frais de réinstallation indispensables, ainsi que les conditions pratiques de ce transfert, qui seront réglées au mieux.

4/ Aide et assistance

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assurera, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ingénieur ou cadre et éventuellement à sa famille l'accompagnant, notamment en cas d'accident de santé majeur ou de difficultés graves intervenant entre les autorités publiques ou administratives du pays d'accueil et l'ingénieur ou cadre.

5/ Élections

Afin de permettre à l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, ainsi qu'aux membres de sa famille y vivant avec lui, de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile les attestations réglementaires visées si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant leur situation.

6/ Décès

En cas de décès de l'ingénieur ou cadre affecté à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également soit les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou du plus proche parent de l'intéressé, soit les frais de rapatriement des membres de sa famille.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre l'ingénieur ou cadre sur le lieu d'affectation avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7/ Résiliation du contrat

En cas de résiliation du contrat de travail durant le séjour à l'étranger et si le contrat ne précise pas le mode de calcul des indemnités dues à l'ingénieur ou cadre à cette occasion, celles-ci sont calculées sur le montant de la rémunération effective qui aura été perçue par l'ingénieur ou cadre s'il était resté en métropole pour occuper des fonctions équivalentes.

Les avantages de toute nature dont, en cas de résiliation du contrat, l'ingénieur ou cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux dont il pourrait bénéficier au titre des articles 27 et suivants de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

8/ Rapatriement

Les conditions de rapatriement de l'ingénieur ou cadre devront être précisées par écrit avant son départ à l'étranger. À défaut, les conditions de retour en métropole seront celles appliquées précédemment lors de son départ dans le pays considéré ; il en sera ainsi même en cas de licenciement, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines suivant la date effective du licenciement.

9/ Réinsertion dans l'entreprise en métropole

Dans sa politique d'expatriation d'ingénieurs ou de cadres, l'entreprise devra tenir compte des perspectives de réinsertion ultérieure des intéressés dans l'un de ses établissements de métropole afin de pouvoir les affecter dès leur retour à des emplois aussi compatibles que possible avec l'importance de leurs fonctions antérieures à leur rapatriement.

Le temps passé en service à l'étranger dans les conditions visées par les précédentes dispositions entre en ligne de compte pour la détermination des indices hiérarchiques et des appointements minima et le calcul de l'ancienneté.

L'entreprise fera bénéficier l'ingénieur dès son retour en métropole de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison, soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques, dans la mesure compatible avec les dispositions légales conventionnelles.

SALAIRE ET APPOINTEMENTS

ÉVOLUTIONS ET SIGNATAIRES DES DERNIÈRES ANNÉES

Textes conventionnels	Organisations Patronales signataires	Organisations syndicales signataires	Étendus
Accord du 19 juillet 1978 Rémunération annuelle garantie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO	Oui
Avenant du 26 mars 1980 à l'accord du 19 juillet 1978 - Rémunération annuelle garantie	UIMM	CFDT, CFTC, CGC et FO	Oui
Accord du 12 septembre 1983 Appointements minima	UIMM	CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO	Oui
Accord "salaires" du 14 décembre 1993	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC	Oui
Accord "salaires" du 12 décembre 1994	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC	Oui
Accord "salaires" du 12 décembre 1995	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC	Oui
Accord "salaires" du 5 décembre 1996	UIMM	CGC, FO et CFDT	Oui
Avenant du 23 décembre 1997 à l'accord du 5 décembre 1996	UIMM	CGC et FO	Oui
Accord "salaires" du 28 septembre 1998	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC	Oui
Avenant salaires du 22 décembre 1999	UIMM	CGC, FO et CFTC	Oui
Accord salaires du 15 décembre 2000	UIMM	CGC, FO, CFDT et CFTC	Oui
Accord salaires du 12 décembre 2001	UIMM	CGC, FO et CFTC	Oui
Accord national du 19 décembre 2003	UIMM	CGC, FO et CFTC	Oui
Accord national du 21 décembre 2004	UIMM	CGC, FO et CFTC	Oui
Accord national du 20 décembre 2005	UIMM		Oui
Accord national du 14 décembre 2006	UIMM	FO, CGC, CFTC	Oui
Accord national du 13 décembre 2007	UIMM	CGC, FO et CFTC	Oui
Accord national du 5 février 2009	UIMM	CFTC, CFDT, FO, CGC	Oui
Accord national du 22 décembre 2010	UIMM	CFDT, CGC, CFTC, FO	Oui
Accord national du 25 janvier 2012	UIMM	CFDT, CGC, CFTC, FO	Oui
Accord national du 5 mars 2013	UIMM	CFDT, CGC, CFTC, FO	Oui
Accord national du 22 janvier 2014	UIMM	CFDT, CGC, CFTC, FO	Oui
Accord national du 27 janvier 2015	UIMM	CGC	Oui
Accord national du 28 janvier 2016	UIMM	CGC, FO	Oui
Accord national du 20 janvier 2017	UIMM	CFDT, CGC, CFTC, FO	Oui

ACCORD « SALAIRES » DU 20 JANVIER 2017

Article 1^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, établi en vertu de l'article L.2231-1 du Code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la Production et de la Transformation des Métaux définies par l'annexe I à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

BARÈME DES APPOINTEMENTS ANNUELS MINIMAUX À PARTIR DE 2017

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

I/ Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	21 717 €
76	24 272 €
80	25 550 €
84	26 827 €
86	27 466 €
92	29 382 €
100	31 937 €
108	34 492 €
114	36 408 €
120	38 324 €
125	39 921 €
130	41 518 €
135	43 115 €
180	57 487 €
240	76 649 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du Code du Travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du Travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

II/ Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	18 884 €
76	21 106 €
80	22 217 €
84	23 328 €
86	23 883 €
92	25 550 €
100	27 771 €
108	29 993 €
114	31 659 €
120	33 326 €
125	34 714 €
130	36 103 €
135	37 491 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

CADRES

III/ Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	24 550 €
76	27 438 €
80	28 882 €
84	30 326 €
86	31 048 €
92	33 214 €
100	36 103 €
108	38 991 €
114	41 157 €
120	43 323 €
125	45 128 €
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée de travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'Accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

IV/ Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2017, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du Travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	28 882 €
84	30 326 €
86	31 048 €
92	33 214 €
100	36 103 €
108	38 991 €
114	41 157 €
120	43 323 €
125	45 128 €
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

VI/ Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2016, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du Travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	€
76	€
80	43 115 €
84	43 115 €
86	43 115 €
92	43 115 €
100	43 115 €
108	43 115 €
114	43 115 €
120	43 323 €
125	45 128€
130	46 933 €
135	48 739 €
180	57 487 €
240	76 649 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

APPLICATION DES BARÈMES

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du Travail, conformément à l'article L.2261-1 du Code du Travail.

Article 5

SUIVI

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2017 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 6

DÉPÔT

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du Code du Travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L.2231-6 et L.2231-7 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

INDEX ALPHABÉTIQUE

OETAM

*Ouvriers, Employés,
Techniciens, Agents de
Maîtrise*

CADRES

A ccident du travail	2709 - 2314	3116
Accident lors d'un déplacement	2706	3113 - 3302
Accord préélectoral	2105	
Activités sociales et culturelles	2106	
Adhésion à la convention		3209
Adoption	2311	3115
Affectation à l'étranger		3301
Affectation dans un autre établissement		3110
Affichage	2104 - 2105	
Allocation de fin de carrière		3134
Aménagement de poste	2311 - 2316	
Aménagement du temps de travail	2309	
Ancienneté	2308	3109
ANPE	2106	3106
APE	1301 - 2103	3202
APEC		3106
Appointements minima garantis		3104 - 3120 - 3402
Appointements minima réels		3120
Apprentissage		
<i>Conditions, régime juridique</i>	2320	
<i>Salaire des apprentis</i>	2601	
Autorisation d'absence pour raisons syndicales	2104	3105
Avantages acquis	2108 - 2712	3126
B revet d'invention		3121
Bulletins de paie	2305	
Bulletins de vote	2106	
Bureau de vote	2106	
Avantages acquis	2108 - 2712	3126

Index alphabétique

(suite)

OETAM <i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	CADRES
------------------------------------------------------------------------------------	---------------

C andidat aux élections professionnelles	2105	
Champ d'application de la convention	2103 - 2104 - 2201 2703 - 2903	3103 - 3202 - 3209
Changement de résidence	2320	3110
Chantier		
<i>Comité d'hygiène et de sécurité</i>	2709	
<i>Entreprises de moins de 50 salariés</i>	2711	
<i>Information des salariés</i>	2710	
<i>Maladies professionnelles</i>	2709	
<i>Premiers secours</i>	2710	
<i>Représentation du personnel</i>	2708	
<i>Responsabilité de l'employeur</i>	2709	
<i>Sanitaires</i>	2711	
<i>Vestiaires</i>	2711	
<i>Visite médicale</i>	2710	
Classification	2306	3118
<i>Administratifs - Techniciens</i>	2404	
<i>Agents de maîtrise</i>	2406	
<i>Indice hiérarchiques</i>		3120
<i>Ingénieurs et cadres confirmés</i>		3119
<i>Ingénieurs et cadres débutants</i>		3118
<i>Ouvriers</i>	2402	
<i>Seuil d'accueil des titulaires de diplômes</i>	2409	
<i>Seuil d'accueil des certificats de qualification</i>	2410	
Clause d'attribution		3209
Clause de mobilité		3106 - 3110
Clause de non-concurrence	2320 - 2905	3122
Clause de répartition		3209
Code APE	1301 - 2103	3202
Code NAF	1301	
Collèges électoraux	2106	3105
Comité d'entreprise	2106	3105
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2311 - 2709	
Commission de conciliation	2107	3126
Commission paritaire	2105	3105
Conditions de travail		
<i>Chantier</i>	2709 - 2710 - 2711	
<i>Détérioration des vêtements personnels</i>	2310	
<i>Femmes</i>	2311	
<i>Femmes enceintes</i>	2311	
<i>Hygiène et sécurité</i>	2107 - 2709	
<i>Local de restauration</i>	2107	
<i>Pénibles, dangereuses ou insalubres</i>	2310	
<i>Produits nocifs</i>	2107	

Index alphabétique

(suite)

OETAM	CADRES
<i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	

Congés payés	2107 - 2311	3115
<i>Congés au cours d'un déplacement</i>	2706	3113
<i>Congés supplémentaires d'ancienneté</i>	2312	3115
<i>Conjoint dans la même entreprise</i>		3115
<i>Dates de congés</i>	2107	3115
<i>Droit à un congé non payé</i>	2313	
<i>Durée des congés</i>	2313	3115
<i>Fermeture de l'entreprise</i>	2107	3115
<i>Incidence de la maladie</i>	2313	
<i>Période de congés</i>	2107	3115
<i>Rappel pour raison de service d'un salarié en congés</i>	2905	3115
Congés spéciaux		3115
<i>Congé d'adoption</i>	2312	
<i>Congé de détente</i>		3113
<i>Congé de formation économique, sociale et syndicale</i>	2104	
<i>Congé de maternité</i>	2311	3116
<i>Congé lors d'un déplacement</i>	2706	
<i>Congé lors d'une affectation à l'étranger</i>		3114
<i>Congé parental d'éducation</i>	2312	3117
<i>Congé pour décès d'un proche</i>	2313	3115
<i>Congé pour élever un enfant</i>	2312	3117
<i>Congé pour mariage</i>	2313	3115
<i>Congé pour naissance</i>	2313	
<i>Congé pour soigner un enfant malade</i>	2312	3117
Congrès d'une organisation syndicale	2104	3105
Création de poste	2304 - 2903	3109
Contrat à durée déterminée		3106

D écès d'un proche	2313	3115
Décès au cours d'un déplacement	2707 - 2712	3113 - 3303
Déclassement	2904	3109
Délai-congé	2316	3121
Délégué du personnel	2105 - 2106	3105
Délégué syndical	2104 - 2708	
Déménagement	2320	3110 - 3302
Dénonciation de la convention	2104	3104
Départ volontaire à la retraite	2318 - 2904	3110 - 3123 - 3124

Index alphabétique

(suite)

OETAM	CADRES
<i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	

Déplacement		
<i>Accident</i>	2706	3113 - 3302
<i>À l'étranger</i>	2711	3114 - 3301 - 3302
<i>Assistance</i>		3302
<i>Assurance voyage en avion</i>	2707 - 2712	3112
<i>Bagages</i>	2704 - 2711	3112
<i>Changement de résidence</i>	2320	3110
<i>Congés pour événements familiaux</i>	2706	3115
<i>Congés payés</i>	2706	3115
<i>Convention collective applicable</i>	2703	
<i>Décès</i>	2707 - 2712	3113 - 3303
<i>Définition</i>	2703	
<i>Délai de prévenance</i>	2705	3114 - 3302
<i>Désignation syndicale</i>	2708	
<i>Élections</i>	2707 - 2708	3113 - 3303
<i>Formalités avant le départ</i>	2711	3114 - 3302
<i>Formation professionnelle</i>	2711	
<i>Frais de déménagement et d'installation</i>	2320	3302
<i>Frais de séjour</i>	2705	
<i>Frais de transport</i>	2704 - 2709	3112 - 3302
<i>Garanties sociales</i>	2707	3114
<i>Grand déplacement</i>	2703 - 2704	
<i>Hygiène et sécurité</i>	2709	
<i>Indemnité de repas</i>	2704 - 2705	
<i>Indemnité de séjour</i>	2705	
<i>Jours fériés</i>		3114
<i>Licenciement</i>	2708	3114
<i>Maladie</i>	2706 - 2712	3113
<i>Mission occasionnelle</i>	2712	
<i>Mission temporaire</i>		3110
<i>Mode de transport</i>		3112
<i>Petit déplacement</i>	2703 - 2704	
<i>Point de départ</i>	2703	
<i>Rapatriement</i>		3303
<i>Reclassement/réinsertion après rapatriement</i>		3114 - 3303
<i>Remboursement de frais</i>	2705 - 2707	3112 - 3114
<i>Repos hebdomadaire</i>		3114
<i>Représentants du personnel</i>	2708	
<i>Résiliation du contrat</i>		3303
<i>Temps d'installation</i>	2705	
<i>Véhicule personnel</i>	2704 - 2707	3112
<i>Voyage de détente</i>	2705	3113
<i>Voyage de retour</i>	2707	3114

Index alphabétique

(suite)

OETAM <i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	CADRES
------------------------------------------------------------------------------------	---------------

Différends collectifs	2107	3126
Diplômes	2409	3103
Directeurs salariés		3104
Domaine d'application de la convention	2103 - 2201 - 2703 2903	3103 - 3202 - 3209
Droit syndical	2104	3105
<i>Affichage syndical</i>	2104	
<i>Autorisation d'absence</i>	2104	3105
<i>Commissions paritaires</i>	2104	3105
<i>Délégués syndicaux</i>	2104 - 2708	
<i>Permanent syndical</i>		3105
Durée du travail	2107 - 2906	3111

É galité de rémunération hommes femmes	2311	
Élections des représentants du personnel	2105 - 2106 - 2708	3105 - 3113
Éléments du salaire	2307	
Embauchage	2106 - 2303	
Engagement	2903	3106
Essai	2303	3107
Examen psychotechnique/psychologique	2903	3109

F emmes	2311	
<i>Conditions de travail</i>	2311	
<i>Congé de maternité/adoption</i>	2311	3116
<i>Égalité de rémunération hommes femmes</i>	2311	
<i>Grossesse</i>	2311	
Feuille de paie	2305	
Forfait de rémunération	2309 - 2904	3120
Formation professionnelle		3112
<i>Promotion</i>	2903	
<i>Salariés en déplacement</i>	2711	
Frais de déménagement	2320	3110 - 3302
Frais de déplacement	2320 - 2705 - 2707	
Frais de séjour	2705	
Frais de transport	2704 - 2706 - 2709	3112 - 3302
Frais de voyage en cas de changement de résidence	2320	3110

G arantie en fin de carrière pour les ouvriers	2316	
Grossesse	2311	

Index alphabétique

(suite)

OETAM <i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	CADRES
------------------------------------------------------------------------------------	---------------

H andicapés	2307	
Heures supplémentaires	2309	
Horaires d'équivalences	2309	
Horaires mobiles		3111
Hygiène et sécurité	2107 - 2709	
I ndemnisation forfaitaire pour les déplacements	2704	
Indemnités de licenciement/congédiement	2317 - 2905	3109 - 3114 - 3122
Indemnité de départ à la retraite	2318 - 2904	3124
Indemnité de logement	2705	
Indemnité de non-concurrence	2320 - 2905	3122
Indemnité de restauration sur le lieu de travail	2309	
Indemnité de petit-déjeuner	2705	
Indemnité de repas	2705	
Indemnité de séjour	2705	3113
Indemnité pour frais inhérents à l'éloignement	2705	
Indices hiérarchiques		3120
Intérim/Remplacement provisoire d'un salarié	2305	3120
Inventions		3121
J eunes de moins de 18 ans	2308	
<i>Salaires minimaux</i>	2308	
<i>Surveillance médicale spéciale</i>	2308	
Jours fériés	2312	3114
L ettre d'engagement	2903	3106
Liberté d'opinion	2104	3105
Licenciement		
<i>Indemnité</i>	2317	3122
<i>Indemnité après déclassement</i>	2904	3110
<i>Indemnité réduite en cas de reclassement</i>	2905	3123
<i>Préavis</i>	2316	3121
<i>Procédure</i>		3121
<i>Reclassement</i>	2905	3123
<i>Salarié en arrêt maladie</i>	2315	3116
<i>Salarié en congé parental</i>	2312	3117
<i>Salarié en déplacement</i>	2707	3114
<i>Salariés de plus de 50 ans</i>	2318 - 2905	3122
<i>Versement échelonné de l'indemnité</i>	2317	3123
Lieu d'attachement de base pour les déplacements	2703	
Listes électorales	2105	
Local de restauration	2107	

Index alphabétique

(suite)

OETAM	CADRES
Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise	

M ajorations de salaires	2309 - 2312	
Maladie	2314	3116
<i>Incidence sur les congés</i>	2314	
<i>Indemnisation</i>	2314	3116
<i>Licenciement</i>	2315	3116
<i>Lors d'un déplacement professionnel</i>	2706 - 2712	3113
<i>Nécessité de remplacement</i>	2315	3116
<i>Maladie professionnelle/Accidents du travail</i>	2314 - 2709	3116
<i>Reprise à temps partiel</i>	2314	
Mariage	2313	3115
Maternité		
<i>Changement de poste</i>	2311	
<i>Conditions de travail</i>	2311	
<i>Congé de maternité</i>	2311	3116
<i>Consultations prénatales</i>	2311	
Mensualisation	2307	
Mise à la retraite	2319	
Mission temporaire		3112
Mutation		
<i>Déclassement</i>	2318 - 2904	3109
<i>Délai de réflexion</i>		3110
<i>Indemnité de départ en retraite</i>	2904	3110
<i>Indemnité de licenciement</i>	2904	3110
<i>Priorité de retour au poste</i>	2904	3109
<i>Remboursement de frais</i>		3110
N .A.F.	1301	
Naissance	2313	
Nomenclature d'activités	2103	3202
Non-concurrence	2320 - 2905	3122
Non discrimination	2104	3105
O ffres d'emploi	2106	3106
P aiement au mois	2307	
Pause payée pour horaires spéciaux ou équipes	2310	
Perfectionnement	2904	3114
Période d'essai	2303	3107
Période militaire	2313	3118
Permanent syndical		3105
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	2305	
Postes vacants	2106 - 2303 - 2903	3109
Préambule de la convention	2103	3103

Index alphabétique

(suite)

OETAM <i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	CADRES
--------------------------------------------------------------------------------	---------------

Préavis		
<i>Absence pour recherche d'emploi</i>	2317	3121
<i>Démision ou licenciement</i>	2316	3121
<i>Durée</i>	2316	3121
<i>Inobservation</i>	2316	3121
<i>Maladie</i>	2316	
<i>Nouvel emploi</i>	2316	3121
Rupture de la période d'essai	2303	3107
Premiers secours sur un chantier	2710	
Prévoyance complémentaire	2315	
Prime		
<i>Prime d'ancienneté</i>	2308	
<i>Primes de nuisance</i>	2309	
<i>Prime de restauration sur le lieu de travail</i>	2309	
<i>Travail à la chaîne</i>	2307	
<i>Travail à la prime</i>	2307	
<i>Travail au rendement</i>	2307	
<i>Travail au temps</i>	2307	
<i>Travail aux pièces</i>	2307	
<i>Travail de nuit</i>	2309	3111
<i>Travail en équipe</i>	2309	
Priorité d'emploi	2316 - 2903 - 2904	3109
Priorité de réembauchage	2106 - 2317	3109
Priorité de reclassement	2304	3114 - 3123 - 3303
Produits nocifs dangereux	2107	
Promotion	2304 - 2903	3109
Protocole préélectoral	2105	
Q ualifications	Voir "Classifications"	Voir "Classifications"
R apatriment		3303
Reclassement	2304 - 2905	3114 - 3123 - 3303
Remplacement provisoire d'un salarié	2305	3120
Rémunération	Voir "Salaires"	Voir "Salaires"
Représentants du personnel		
<i>Accord préélectoral</i>	2105	
<i>Affichage électoral</i>	2104	
<i>Bulletins de vote</i>	2106	
<i>Bureau de vote</i>	2106	
<i>Candidats</i>	2106	
<i>Collèges</i>	2105	3105
<i>Comité d'entreprise</i>	2106	3105
<i>Comité hygiène, sécurité et conditions de travail</i>	2311 - 2709	
<i>Date du scrutin</i>	2105	

Index alphabétique

(suite)

OETAM	CADRES
<i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	

<i>Délégué du personnel</i>	2105	
<i>Dépouillement du scrutin</i>	2106	
<i>Élections</i>	2105 - 2106	
<i>Heures de vote</i>	2105	
<i>Listes électorales</i>	2105	
<i>Nombre de délégués du personnel</i>	2105	
<i>Organisation du vote</i>	2106	
<i>Réunions</i>	2105 - 2106	
<i>Temps de trajet</i>	2709	
<i>Vote par correspondance</i>	2106 - 2708	3113
Retraite		
<i>Départ</i>	2318	3124 - 3125
<i>Indemnité</i>	2318	3124 - 3125
<i>Indemnité après mutation avec déclassement</i>	2904	3110
<i>Indemnité de licenciement perçue antérieurement</i>	2318	
Mise à la retraite	2319	
Révision de la convention	2104	3104
Rupture conventionnelle		3124

S alaires		
Barème de base pour prime d'ancienneté	2503	
Barème des minima	2306 - 2504	3402
Définition des minima	2306	3120
Incidence d'une aptitude physique réduite	2307	
Heures supplémentaires	2309	
Majorations de salaires	2309 - 2310 - 2312	
Prime d'ancienneté	2308 - 2505 - 2506	
Révision des minima	2106	3104
Salaire au forfait		3120
Vérification semestrielle des minima	2503	
Salariés de plus de 50 ans		
<i>Aménagement de poste</i>	2318	
<i>Garanties en fin de carrière pour les ouvriers</i>	2316	
<i>Indemnité de licenciement</i>	2317 - 2905	3122
<i>Majoration de la durée du préavis</i>		3121
<i>Mutation avec déclassement</i>	2317	
<i>Priorité aux postes disponibles</i>	2317 - 2904	
Secret professionnel		3122
Section syndicale	2104	
Service national/militaire	2313	3118
Seuil d'accueil des certificats de qualification	2410	
Seuil d'accueil des diplômes	2409	
Stagiaires		3104

Index alphabétique

(suite et fin)

OETAM <i>Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise</i>	CADRES
--------------------------------------------------------------------------------	---------------

T aux garantis annuels	2106 - 2306 - 2307 2503 - 2504	
Temps de trajet	2704 - 2709	
Temps de transport	2704	
Temps de travail		
<i>Aménagement du temps de travail</i>	2309	
<i>Durée du travail</i>	2107 - 2906	
<i>Heures supplémentaires</i>	2309	
<i>Horaires d'équivalences</i>	2107 - 2906	3111
<i>Horaires mobiles</i>	2309	
<i>Pause payée pour travail en équipes</i>	2309	
<i>Personnel de gardiennage et de surveillance</i>		3111
<i>Perte de temps indépendante de la volonté du salarié</i>	2305	
<i>Réduction de la durée du travail</i>	2107 - 2906	3111
<i>Travail au forfait</i>	2309 - 2904	3120
<i>Travail de nuit</i>	2309	3111
<i>Travail en équipes</i>	2309 - 2310	
<i>Travail le dimanche</i>	2309	
Temps de voyage	2703 - 2704 - 2709	3112
Travail à la chaîne	2307	
Travail à la prime	2307	
Travail à temps partiel pour élever un enfant	2312	3116
Travail au rendement	2307	
Travail au temps	2307	
Travail aux pièces	2307	
Travail de nuit	2307	3109
Travail en équipes	2309	
Travail le dimanche	2309	
Travail temporaire		3106
V acance de poste	2106 - 2303 - 2903	3109
Visites médicales	2710	
Vote par correspondance	2106 - 2708	3113
Voyage de détente	2705	3113
Voyage de retour	2707	3113 - 3114

INDEX