AVERTISSEMENT

Le texte suivant est celui des conventions et accords collectifs applicables aux entreprises de la métallurgie de la région parisienne.

Il intègre la 36ème et dernière mise à jour de janvier 2005.

CONVENTIONS COLLECTIVES

applicables aux entreprises des

Industries Métallurgiques et connexes de la Région parisienne

34, avenue Charles de Gaulle - 92523 NEUILLY SUR SEINE CEDEX Tél. : 01 41 92 35 00 - Fax : 01 41 92 35 99 - E-mail : gim@gimrp.org

onvention collective régionale du 16 juillet 1954 modifiée	
	│┌─ ─
Préambule	IA
Dispositions générales	_
Annexe aux «Dispositions générales» : Champ d'application	IB
Avenant «Mensuels»	I C
Annexes à l'avenant «Mensuels» :	
I. Classification	
II. Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiquesIII. Salaires des apprentis	
IV. Conditions de déplacement des mensuels	
Avenant relatif «à certaines catégories de mensuels»	IE
ispositions non codifiées	IZ
TEXTES NATIONAUX MÉTAUX (signés par l'UIMM)	
ccords	\dashv $\overline{}$
Formation et perfectionnement professionnels Problèmes généraux de l'emploi	
Classification	
Conditions de déplacement	
Durée du travail	
Sécurité et santé au travail	
onvention collective nationale des ingénieurs et cadres du	II B
3 mars 1972 modifiée	┙ [
TEXTES NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS	
(signés par le MEDEF)	
ccords	
Reclassement des cadres en chômage	
Indemnisation complémentaire du chômage partiel	
Personnel d'encadrement	
Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers	III A
Sécurité de l'emploi	
Sécurité de l'emploi des V.R.P.	
Sécurité de l'emploi Sécurité de l'emploi des V.R.P. Amélioration des conditions de travail	
Sécurité de l'emploi des V.R.P.	

TABLE ANALYTIQUE DES TEXTES CONVENTIONNELS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE DE LA RÉGION PARISIENNE

Cette **table analytique** facilite l'utilisation du recueil des **conventions et accords collectifs** applicables aux entreprises de la métallurgie de la région parisienne.

Elle renvoie pour chaque rubrique **aux différentes parties du recueil** telles qu'elles sont **rappelées dans le sommaire**, en distinguant, s'il y a lieu, les spécificités relatives aux différentes grandes catégories de personnel.

Cette table **ne comporte**, comme ce recueil, **aucune référence législative**, **réglementaire ou jurisprudentielle**.

Elle doit donc être utilisée avec prudence, un sujet donné pouvant être également régi par de telles dispositions.

Cette table doit être insérée dans le recueil après le Sommaire.

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
A				
ACCIDENT DE DROIT COMMUN	I C art. 30	II B art. 16	III B art. 8 et 10-1	
ACCIDENT DU TRAVAIL	I C art. 30	II B art. 16	III B art. 9 et 10-1	
ACOMPTE	I C art. 11		III B art. 5-2	
ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES	I A art. 11			
ADOPTION	I C art. 24	II B art. 17		
AFFICHAGE				
Relatif aux élections Syndical	I A art. 8 I A art. 5			
ÂGE DU CANDIDAT	I E art. 3	II B art. 4		
AGENCE POUR L'EMPLOI DES CADRES				III A Conv. du 18.11.66, p. 1
ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE (voir départ en retraite)				
AIDE AU RETOUR				III A Conv. du 01.01.97, p. 13
ANCIENNETÉ Incidence de faits de guerre	I C art. 14	II B art. 10 II B art. 10	III B art. 18	
Incidence du congé parental d'éducation	I C art. 25	II B art. 18		
Incidence d'une affectation à l'étranger	I C art 24	II B Ann. II, 9°		
Incidence sur l'indemnité de départ en retraite Incidence sur l'indemnité de licenciement	I C art. 34 I C art. 33	II B art. 31 II B art. 29		
APEC				III A Conv. du 10 11 66 m 1
APPEL SOUS LES DRAPEAUX	I C art. 29	II B art. 19		III A Conv. du 18.11.66, p. 1
APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS		11 D att. 13		
Barème		II B Ann. III		
Définition Négociation		II B art. 23 II B art. 2		
Mention sur le contrat de travail		II B art. 2		
APPRENTISSAGE	I C art. 38			III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 10-10 et s. II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 1 et s. II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 2
Salaire des apprentis	ID Ann. III, p. 15			II A Acc. du 15.03.01, p. 111 et s.
APTITUDE PHYSIQUE RÉDUITE	I C art. 9, c			
ARRÊT DE PRODUCTION	I C art. 7			
ASSURANCE	IDA 777 15	пр		
Auto en cas de déplacement	I D Ann. IV, p. 17 Art. 3-15	II B art. 11, 3°		
Avion en cas de déplacement	I D Ann. IV, P 17 Art. 3-14	II B art. 11,4°		
Echantillons et collections			III B art. 6	
AVANTAGES ACQUIS	I A art. 19	II B art. 33		
AVANTAGES EN NATURE	I E art. 3	II B art. 4		
В				
BREVETS D'INVENTION		II B art. 26		
BULLETIN DE PAYE Contestation	I C art. 12			
Mentions	I C art. 6			
Paiement du salaire au mois	I C art 11		III B art. 5-2	
C				
CADRES		II B art. 1		III A Acc. du 25.04.83, p. 9 III A Acc. du 10.06.87, p. 12 bis III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 31 et s.
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	I C art. 36	II B art. 8		III A Acc. du 05.12.03, P.97, art. 5-1 et s.
CHANTIER CHANTIER	I D Ann. IV, p. 17	11 D u.c. 0		
Comité d'hygiène et de sécurité	art. 5-1, 5-6			
Entreprises de moins de 50 salariés	art. 5-6			

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
Information des salariés	art. 5-4			
Liste pour les partenaires sociaux	art. 4-8			
Premiers secours	art. 5-3			
Responsabilité de l'employeur Vestiaire	art. 5.2 art. 5-7			
Visite médicale	art. 5-5			
CHÔMAGE PARTIEL				III A Acc. 21.02.68, p. 5
CLASSIFICATION	I C art. 8	II A Acc. du		
<u></u>	I D Ann. I, p. 1	29.01.00,		
	II A Acc. du	p. 24-8		
	21.07.75, p. 17	II B art. 21		
Accès à la position de cadre	II A Acc. du	II B art. 6		
	21.07.75, p. 17 art. 7, 7 bis			
Déclassement (voir mutation)	art. 7, 7 bis			
Filières professionnelles	II A Acc. du			
	21.07.75, p. 17			
	Ann. II			
Incidence d'une grande expérience	II A Acc. du			
	21.07.75, p. 17 art. 7 bis			
Itinérants non cadres	II A Acc. du			
Temerants non causes	29.01.00			
	p. 24-10			
Postes les moins qualifiés	II A Av. du 4.02.83,			
7	p. 24 quater, art. 2			
Reconnaissance des qualifications acquises				II A A a a du 99 01 95 m 90 aut 9
du fait d'actions de formation Seuil d'accès des titulaires de diplômes	II A Acc. du			II A Acc. du 22.01.85, p. 39, art. 2
Seun d'acces des titulaires de dipionies	21.07.75, p. 17			
	art. 6, Ann. I			
	Ann. II			
Seuil d'accueil de certificats de qualification	II A Acc. du			
	21.07.75, p. 23			
Technicien d'atelier	Ann. III II A Av. du			
rechnicien u atenei	30.01.80, p. 24			
	Av. du 4.02.83,			
	p. 24 quater art. 3			
COLLECTIONS			III B art. 6	
COMITÉ D'ENTREPRISE				
Activités sociales et culturelles	I A art. 11			
Commission de formation				II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 4, 25
Élections (voir ce mot)				
Exercice des fonctions			III B art. 4	
COMMISSION DE CONCILIATION	I A art. 18	II B art. 34	III B art. 18-1	
COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLO		II B art. 3,5°	III A Acc. du	II A Acc du 12 06 97 p 2 art 1 2 29
COMMISSION FARITAIRE DE L'EMPLO	I A alt. 0	11 D att. 3,3	22.06.70, p. 27	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 1,2, 28 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 5, 14, 15
			art. 2 et s.	III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 8-1 et s.
COMPTE ÉPARGNE-TEMPS				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 11.1
				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-66
CONDITIONS DE TRAVAIL				
Amélioration des conditions de travail	1.0 . 04			III A Acc. du 17.03.75, p. 35
Détermination des vêtements personnels	I C art. 21 I C art. 23			
Femmes Femmes enceintes	I C art. 23 I C art. 23			
Pénibles, dangereuses ou insalubres	I C art. 23			
Pénibles pour les plus de 50 ans	I C art. 31 bis			
Personnel d'encadrement (rôle)				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 31 et s.
				III A Acc. du 25.04.83, p. 9
CONGÉ D'ADOPTION	I C art. 24	II B art. 17		
CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE				
SOCIALE ET SYNDICALE	I A art. 4			
CONGÉ DE MATERNITÉ	I C art. 24	II B art. 17	III B art. 10, 10-1	
CONGÉS PAYÉS				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 1
Absences assimilées à du travail effectif	I C art. 27	II B art. 14		
	IID Ann IV n 17	II B art. 11,7°		
Congés au cours d'un déplacement	I D Ann. IV, p. 17,	11 B tilt. 11,7		
Congés au cours d'un déplacement	art. 3-7			
		II B art. 14 II B art. 14		

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
Droit à un congé non payé	I C art. 27			II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 39
CONGÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT	I C art. 25	II B art. 18		III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 26
	I C art. 28	II B art. 15	III B art. 7	
Lors d'un déplacement	I D Ann. IV, p. 17 art. 3-8	II B art. 11, 10° et 12,5°		
Lors d'une affectation à l'étranger Temps de voyage		II B Ann. II, 6° II B art. 15		
CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE	I C art. 24	II B art. 17		
CONGRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE	I A art. 4	II B art. 3, 4°		
CONTRAT DE TRAVAIL À durée déterminée				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 19 III A Acc. du 24.03.90, p. 85
Antérieur avec la même entreprise	I C art. 14	II B art. 10		III A Acc. du 05.12.03, p. 109
I menetical avec at mente endeprise	I C art. 33	II B art. 29		
.	I C art. 34	II B art. 31		W.A.A. 1.00.00.00.00.00
À temps partiel Changement de résidence	I C art. 36	II B art. 8		II A Acc. du 07.05.96, p. 71, art. 4
Changement d'établissement	I C art. 36	II B art. 8		
Clause de non concurrence	I C art. 37	II B art. 28	III B art. 17	
Mentions écrites	I E art. 10 I C art. 2. 3	II B art. 4		
ivientions ecrites	I E art. 3	II D all. 4		
Modifications	I C art. 3 I C art. 36	II B art. 6, 7, 8		
Mutation (voir ce mot) Promotion (voir ce mot)				
CONVENTION COLLECTIVE				
Conciliation et interprétation Durée de dénonciation	I A art. 18 I A art. 2	II B art. 34 II B art. 2	III B art. 18-1 III B art. 3	
CRÉATION DE POSTE	I C art. 4	II B art. 6	III D ait. 3	
CREATION BETOSTE	I E art. 5	II D ait. 0		
D				
DÉCÈS D'UN SALARIÉ EN				
DÉPLACEMENT		и. В. А. и. оо		
En cas d'affectation à l'étranger En France ou à l'étranger	I D Ann. IV, p. 17	II B Ann. II, 6° II B art. 11,10°		
Lift Tance ou a Fedanger	Art. 3-10, art. 7-2	11 D att. 11,10		
DÉCLASSEMENT (voir Mutation) DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL	·			
Assistance par une organisation syndicale	I A art. 7			
Élection (voir ce mot) Exercice des fonctions			III B art. 4	
DÉPART À LA RETRAITE				
Cessation anticipée d'activité	I.C. ort. 94	II D 04 00	III D 45 40	III A Acc. du 06.09.95, Sommaire-2
Indemnité DÉDI ACEMENTS DES CADRES	I C art. 34	II B art. 31, 32	III B art. 15, 16	
DÉPLACEMENTS DES CADRES Affectation à l'étranger		II B Ann. II		
À l'étranger		II B art. 11 et 12		
En France		II B art. 11		
Licenciement		II B art. 11, 11° II B Ann. II, 7°		
DÉPLACEMENTS DES MENSUELS	I D Ann. IV, p. 17	II D AIIII. II, /		
À l'étranger	art. 3-1 et s., 1.1.2.			
	7-1 et s.			
Définition	art. 1-1			
Formation professionnelle Garanties sociales	art. 6-1 et s. art. 3-12			
Grands déplacements	art. 1-5, 3-1 et s.			
Licenciement	art. 3-13			
Petits déplacements	art. 1-5, 2-1 et s.			
Représentants du personnel Sur chantier	art. 4-1 et s. art. 1-4, 5-1 et s.			
Su chante	1, 0 1 (13.			

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
DIRECTEURS SALARIÉS		II B art. 1,6°		
DROIT SYNDICAL	I A out 2 4 5 6	II D out 2		
DURÉE DU TRAVAIL	I A art. 3, 4, 5, 6 I A art. 14	II B art. 3 II B art. 9		II A Acc. du 23.02.82, p. 27
DUREE DU TRAVAIL	1 A alt. 14	II D alt. 9		II A Acc. du 25.02.82, p. 27 II A Acc. du 28.07.98, p. 81
DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL				II A Acc. du 28.07.98, p. 81 art. 9
DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 10
E				
ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES				
FEMMES DANS L'ACCÈS				HI A A 1 05 10 00 07 1 4 0
A LA FORMATION ÉCHANTILLONS			III B art. 6	III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 4-3
ÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION ENTRE	IA art 19		III B art. 0	
LES HOMMES ET LES FEMMES	I C art. 22			
ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU				
PERSONNEL	I A art. 7, 8, 9, 10	II B art. 3, 6°, 7°	III B art. 4	
Accord préelectoral Assistance par un candidat ou un membre	I A art. 8			
du personnel	I A art. 10			
Assistance par une personne du service du personnel	I A art. 9			
Bulletins de vote	I A art. 9 I A art. 10			
Bureau de vote	I A art. 9			
Collège spécifique Date du scrutin	I A art. 8	II B art. 3, 6°, 7°	III B art. 4	
Dépouillement du scrutin	I A art. 9			
Isoloir	I A art. 10			
Listes électorales Nombre de délégués	I art. 8 I A art. 7			
Salariés en déplacements	I D Ann. IV, p. 17	II B art. 11, 8°		
	art. 4-1 et s.			
Vote par correspondance ÉLECTIONS POLITIQUES OU	I A art. 10			
PRUD'HOMALES LORS D'UN				
DÉPLACEMENT				
En France ou à l'étranger	I D Ann. IV, p. 17 art. 3-11	II B art. 11, 8°		
Lors d'une affectation à l'étranger	at. 5-11	II B Ann. II, 5°		
EMBAUCHAGE	I A art. 12	II B art. 4		
	I C art. 3			
EMBI OI	I E art. 3			
EMPLOI Aide à l'adaptation aux évolutions de l'emploi				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s.
Évolution du nombre des contrats à durée				-
déterminée et missions de travail temporaire Prévisions relatives à l'emploi				III A Acc. du 24.03.90, p. 85, art. 9 II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 4, 5, 6
				III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10
ÉPREUVE D'ESSAI				_
Avant l'embauchage	I C art. 2 I C art. 4			
Avant une promotion EMPRUNT POUR L'ACCESSION	1 C att. 4			
À LA PROPRIÉTÉ				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
EXAMEN PSYCHOTECHNIQUE	I C art. 2	II B art. 6		
OU PSYCHOLOGIQUE	I E art. 4			
EXPATRIATION		II B Ann. II		
ID:				
F				
FEMMES				
Conditions de travail	I C art. 23			
Congé parental d'éducation	I C art. 25	II B art. 18		
Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes	I C art. 22			III A Sommaire 2
				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 21
Maternité et adoption	I C art. 24	II B art. 17		III B art. 10 et 10-1

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
FORFAIT DE RÉMUNÉRATION	I C art. 11	II B art. 4, 24		II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 12,13,
FORMATION DANS LE CADRE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE	I E art. 8			14 et 15
DE L'EMPLOI FORMATION APRÈS UNE EXPATRIATION	1			II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s. II B Ann. II, 9°
FORMATION APRES UNE EXPAIRIATION FORMATION POUR L'ADAPTATION AUX ÉVOLUTIONS DE L'EMPLOI				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s.
FORMATION DANS LE CADRE DE L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 7 et s., 18
FORMATION DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT COLLECTIF Maintien du contrat de travail à l'issue d'une				11 A Acc. du 12.00.07, p. 3, att. 7 et s., 10
formation				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 10, 12
Pendant le préavis			III A A J-	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34
Pour faciliter un reclassement			III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 13	III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 15, 16, 22
Priorité après une mutation avec déclassement				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 32
FORMATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ				HI A A a a du 17 00 75 - 05 - 1 00
SECURITE				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 26 II A Acc. du 26.02.2003, p. 135, art. 3
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS				II AAcc. du 20.02.2003, p. 133, att. 3
Accueil, enseignement, tutorat et formation Actions d'adaptation Actions de formation liées à l'évolution de				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 6-1 et s. III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-10-1
l'emploi				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-10-2
Actions de développement des compétences Bilan de compétence				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-10-2
Bilan de competence				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 1-1, 2-52 et s.
				II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 23
Congé de bilan de compétence Congé enseignement				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-52 et s. III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-61 et s.
Contrat d'insertion en alternance				II A Acc. du 22.01.85, p. 39, art. 4
				II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 12 et s.
				II A Acc. du 08.11.94, p. 55, art. 1 et s. II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 5
Contrat initiative-emploi				II A Acc. du 15.03.01, p. 112, art. 6 et 12
Contrat de professionnalisation				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 3-1 et s. II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 3 et 4
Congé individuel de formation :				in the c. du Bolovio i, p. 100, die 0 et 1
. Salariés sous contrat à durée déterminée				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-38 et s.
 Salariés sous contrat à durée indéterminée Salariés des entreprises de travail temporaire 				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-15 et s. III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-51 et s.
Droit individuel à la formation (DIF) :				
. Organisation du droit . Salariés sous contrat à durée déterminée				II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 16 et s. III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-14
. Salariés sous contrat à durée indéterminée				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-12 et s.
Encadrement				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 5-1 et s.
Entretien professionnel Financement :				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art.1-1
. Entreprise de 10 salariés et plus				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 9-1 et s.
. Entreprise de moins de 10 salariés				II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 27 et s. III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 9-6 et s.
. Linteprise de monis de 10 saiaries				II A Acc. du 08.11.94, p. 55, art. 5 et 16
T.C				II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 27 et s.
Information et orientation tout au long de la vie professionnelle				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 1-1 et s.
Passeport formation				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 1-2
Plan de formation				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-5 et s. II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 23
				II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 8 et s.
Période de professionnalisation				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 3-2 et s.
Programme triennal de formation				II A Acc. du 20.07.04, p. 153, art. 12 et s. II A Acc. du 31.03.93, p. 47, art. 23
Programme pluri-annuel				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 2-3 et 2-4
Validation des acquis de l'expérience Rôle des représentants du personnel				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 1-3 III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 7-1 et s.
Rôle des représentants du personnel FORMATION CONTINUE DU PLAN DE FORMATION (rémunération)				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 7-1 et s. II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 18
FORMATION (remuneration) FORMATION CONTINUE DES				11 Λ Λ.C. uu 20.07.30, μ. 01, dit. 10
TITULAIRES DE CDD				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 19

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
FORMATION CONTINUE DANS LES PME ET LES ENTREPRISES ARTISANALES				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 4-2
FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 10-1 et s.
FORMATION QUALIFIANTE OU DIPLOMANTE DIFFÉRÉE				
FORMATION LORS DE MODIFICATION				III A Acc. du 05.12.03, p. 97, art. 4-1
DES MÉTHODES DE TRAVAIL FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	I C art. 36	II B art. 8, 4°		III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 7
FRAIS DE SÉJOUR (voir déplacement)		II B, Ann. II, 8°		
FRAIS DE TRANSPORT (voir déplacement)				
FRAIS DE VOYAGE EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE	I C art. 36	II B art. 8, 4° II B Ann. II, 3°		
FUSION, CONCENTRATION ET		II B Aiii. II, 3		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 3, 6, 24
RESTRUCTURATION				III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10, 16
G				
GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE				
POUR LES OUVRIERS	I C art. 31 bis			
GARDIEN D'USINE	I C art. 16 II A Acc. du 23.02.82 p. 27, art. 19			
н				
HANDICAPÉS Rémunération minimale Préavis	I C art. 9, c I C art. 32			
HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI Licenciement ou démission	I C art. 32	II B art. 27		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34
Rupture de la période d'essai	I C art. 2	II B art. 5		III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 23
HEURES SUPPLÉMENTAIRES Contingent annuel				II A Acc du 28.07.98, p. 81, art. 6
Forfait	I C art. 16 I E art. 8	II B art. 24		II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 12, 13, 14 et 15
Horaires cycliques Horaires individualisés				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5 II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
Majorations Modulation d'horaire (voir ce mot)	I C art. 16			
Personnel de gardiennage et d'incendie Remplacement du paiement par un repos	I C art. 16			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 19
compensateur HORAIRES				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 7
Cycliques d'Équivalences	I C art. 16 II A Acc. du			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
	23.02.82, p. 27, art. 19	H.D. 4.0		HI A A 1 17 00 75 05 00
Flexibles Individualisés Réduits de fin de semaine		II B art. 9		III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 8 II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 5
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	I A art. 16 I D Ann. IV, p. 17 art. 5-1 et s.			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 20 III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 20 et s. III A Acc. du 24.03.90, p. 85, art. 16 et s.
I				
IN A PREVIOUS				
INAPTITUDE Garanties en fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT Diminution en cas de reclassement	I C art. 33, 33 bis I C art. 33 bis	II B art. 29 II B art. 30	III B art. 13, 14	
Majoration pour les plus de 50 ans	I E art. 12 I C art. 33, 33 bis I E art. 11	II B art. 29		
Mutation avec déclassement moins de 2 ans avant	I E art. 7	II B art. 7	III A Acc. du 22.06.70, p. 27	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
Perçue lors d'une précédente rupture Versement échelonné	I C art. 33 I C art. 33	II B art. 29 II B art. 29	art. 9, 12	
INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE Indemnité de licenciement perçue antérieurement Mutation avec déclassement moins de	I C art. 34	II B art. 31, 32 II B art. 31	III B art. 15, 16	
2 ans avant INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE	I E art. 7 I C art. 37 I E art. 10	II B art. 7 II B art. 28	III B art. 17	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
INDEMNITÉ DE PANIER INTÉRIM D'UN AUTRE EMPLOI	I C art. 18 I C art. 5	II B art. 25		
INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES Formation (voir ce mot)				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 13 et s.
Incidence pour le personnel Obligation de discrétion et de secret Rôle des représentants du personnel		H D and 90		II A Acc. du 12.06.87, p. 3 art. 17 et s. II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 16 II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 14 et s.
INVENTIONS		II B art. 26		
J				
JEUNES DE MOINS DE 18 ANS Salaires minimaux	I C art. 9 I C art. 13			
Salaires réels	I C art. 13			
Surveillance médicale spéciale JOURS FÉRIÉS Au cours d'un déplacement à l'étranger	I C art. 13 I D Ann. IV, p. 17	II B art. 12, 4°		
Chômage des jours fériés Non récupération des jours fériés	art. 7-2 I C art. 26	11 2 (11) 12, 1		II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
Travail un jour férié	I C art. 26	II B art. 9		11 A Acc. du 25.02.02, p. 21, ac. 2
L				
LETTRE D'ENGAGEMENT (voir contrat de travail)				
LIBERTÉ D'OPINION LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE	I A art. 3	II B art. 3		
Formation (voir ce mot) Majoration de l'indemnité de licenciement	I C art. 33 bis II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 37 I E art. 11			
Mutation (voir ce mot) Reclassement (voir ce mot) Rôles des représentants du personnel				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 4 et s., 22 et s.
Salarié en arrêt maladie	I C art. 31	II B art. 16, 1°		III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 10 et s.
Salarié en congé parental Versement échelonné de l'indemnité de	I C art. 25	II B art. 18		
licenciement LIEU DE TRAVAIL	I C art. 33 I C art. 3, art. 36	II B art. 29 II B art. 4, art. 8		
LOCAL DE RESTAURATION	I A art. 16			

	MENSUELS	CADRES	V R P	DISPOSITIONS COMMUNES
LOGEMENT				
Accessoire à la fonction				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
Emprunts pour l'accession à la propriété				II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 38
M				
MAJORATIONS DE SALAIRE				
Conditions de travail pénibles, dangereuses et insalubres	I C art. 21			
Heures supplémentaires (voir ce mot) Travail de nuit	I.C. out. 10	II D aut 0		H A A a a du 07.05.06 m 60 ant 2
Havan de nuit	I C art. 18	II B art. 9		II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3 II A Acc. du 03.01.02, p. 127, art. 4
Travail en équipes successives Travail exceptionnel la nuit	I C art. 19 I C art. 17			II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
Travail exceptionnel le dimanche	I C art. 17			
Travail un jour férié	I C art. 26	II B art. 9		
MALADIE Incidence sur les congés	I C art. 27	II B art. 14		
Indemnisation	I C art. 30	II B art. 16, 2°	III B art. 8, 9, 10-1	II A Acc. du 26.02.03, p. 135, art. 15 et s.
Licenciement économique Lors d'un déplacement professionnel	I C art. 31 I D Ann. IV, p. 17	II B art. 16, 1° II B art. 11, 9°		
Lors u un deplacement professionner	art. 3-9, 7-2	II D alt. 11, 9		
Nécessité de remplacement	I C art. 31	II B art. 16, 1°	III Dt 0 10 1	
Maladie professionnelle - Accident du travail	I C art. 30 I D Ann. IV, p. 17,	II B art. 16,2°	III B art. 9,10-1	
	art. 5-2			
Reprise à temps partiel MATERNITÉ	I C art. 30			
Changement de poste	I C art. 23			
Conditions de travail	I C art. 23			
Congé de maternité Congé parental d'éducation	I C art. 24 I C art. 25	II B art. 17 II B art. 18	III B art. 10,10-1	
Congé post-natal		II B art. 18		
Consultations prénatales Enfant malade	I C art. 23 I C art. 24	II B art. 17		
État pathologique lié à la grossesse	I C art. 24	II B art. 17		
MÉDECINE DU TRAVAIL				
Indemnité d'emploi Mutation d'une personne enceinte	I C art. 21 I C art. 23			
Rôle	To urt. 20			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 24
Salarié en déplacement	I D Ann. IV, p. 17,	II B art. 12, 2°		
MENSUELS	art. 5-5 I C art. 1	II B Ann. II, 2°		
MENSUELS	I E art. 1, 2			
MISSION EFFECTUÉE AVANT LE				
RECRUTEMENT		II B art. 10		
MISSION TEMPORAIRE		II B art. 8, 11		
MODULATION (voir organisation du temps de travail sur l'année)				
MUTATION				
Avec déclassement	I C art. 31 bis I E art. 7	II B art. 7	III A Acc. 22.06.70, p. 27, art. 7 et s.,	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 29, 30, 32
			11 et s.	III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 16 et s.
Concertée Dans un autre établissement	I C art. 14 I C art. 3, art. 36	II B art. 10 II B art. 8		
En fin de carrière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			
Femmes enceintes Imposant un changement de résidence	I C art. 23 I C art. 36	II B art. 8		
Imposant un changement de residence Intérim d'un autre emploi	I C art. 5	II B art. 8 II B art. 25		
N				
NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 24
POWER DO INVALID	I			11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11 11
NON-CONCURRENCE (voir contrat de				

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
NON-DISCRIMINATION NORMES DE TRAVAIL	I A art. 3	II B art. 3		III A Accord du 17.03.75, p. 35, art. 1 et s.
NUISANCES DU TRAVAIL	I C art. 21			,
O				
OEUVRES SOCIALES	I A art. 11	H.D 4. C		H.A.A In 10 00 07 m 0 and 00 40
OFFRES D'EMPLOI	I A art. 12 I C art. 4 I E art. 5	II B art. 4, 6		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 28, 40 III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 36
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE				II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 8
P				
PAIEMENT AU MOIS PAUSE PAYÉE	I C art. 11		III B art. 5-2	
Équipes successives ou horaires spéciaux Femmes enceintes	I C art. 20 I C art. 23			
PÉRIODE D'ESSAI Mention sur le contrat de travail	I C art. 2 I C art. 2	II B art. 5 II B art. 4		
PÉRIODES MILITAIRES DE RÉSERVE PÉRIODE PROBATOIRE EN CAS DE PROMOTION	I C art. 29 I C art. 4	II B art. 19		
PERMANENT SYNDICAL PERMIS DE CONDUIRE (SUSPENSION)	1 C alt. 4	II B art. 3, 3°	III B art. 6-1	
PERSONNEL D'INCENDIE	I C art. 16 II A Acc. du 23.02.82, p. 27 art. 19		III B att. 0-1	
PERTE DE TEMPS DE TRAVAIL PONTS	I C art. 7			II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
POSTES VACANTS	I A art. 12 I C art. 4 I E art. 5	II B art. 4, 6		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 28, 40
PRÉAVIS Allongements de la durée Démission ou licenciement	I C art. 32 I C art. 32	II B art. 27 II B art. 27	III B art. 12	
Départ anticipé	I C art. 32	II B art. 27	III B art. 12 III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 14	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 23
Handicapés Formation pendant le préavis Retraite	I C art. 32 I C art. 34	II B art. 31		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 34
Rupture de la période d'essai PREMIERS SOINS AUX BLESSÉS Page l'automice	I C art. 2	II B art. 5		III A A a a du 17 02 75 y 25 art 25
Dans l'entreprise En cas de déplacement sur un chantier	I D Ann. IV, p. 17, art. 5-3			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 25
PRIME D'ANCIENNETÉ	I C art. 15 Voir salaires mini- maux hiérarchiques			
PRIME DE PANIER (voir indemnité de panier)	1			
PRIMES (voir majorations de salaire) PRIORITÉ D'ACCÈS À UNE FORMATION COMPLÉMENTAIRE Constitue of fin de courière pour les ouvriers	I C art. 31 bis			
Garantie en fin de carrière pour les ouvriers Pour éviter une mutation avec déclassement PRIORITÉ D'EMPLOI	I E art. 7	II B art. 7		
Après mutation avec déclassement	I C art. 4, 31 bis I E art. 7	II B art. 7		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20, 32 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 21
PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE Après un départ pour remplir une fonction de permanent syndical		II B art. 3, 3°		

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
Après un licenciement économique	I A art. 12		III A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 16	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 36 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 25
notamment au cours d'une maladie ou d'un congé parental PRIORITÉ DE RÉENGAGEMENT	I C art. 25	II B art. 16, 1° II B art. 18	art. 10	
Après une rupture par nécessité de remplacement	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
PRODUITS NOCIFS, DANGEREUX	I A art. 16 I C art. 21			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 24, 28
PROMOTION	I C art. 4 I E art. 5	II B art. 6		
R				
RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX RECLASSEMENT	I C art. 29	II B art. 19		
Après affectation à l'étranger En cas de suppression d'emploi	I C art. 33 bis	II B Ann. II, 9° II B art. 30		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 5, 28 et s.
RÉCUPÉRATION DES HEURES PERDUES	I E art. 12			III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 12, 15 et s. II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 2
RÉDUCTION DE SALAIRE Mutation d'un ouvrier de plus de 50 ans à un	T C att. 7			11 A Acc. du 25.02.02, p. 21, at. 2
poste moins pénible Mutation pour éviter un licenciement	I C art. 31 bis	II D and 7	II A A l.	H A A - 1-10 00 07 - 2 100 00
économique	I E art. 7	II B art. 7	II A Acc. du 22.06.70, p. 27, art. 7 et s., et 11 et s.	II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20, 29, 30, 32 III A Acc. du 10.02.69, p. 15, art. 16 et s.
RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE	I Z Prot. 11.12.61 p. 1		III B art. 1	
RÉINTÉGRATION À L'ISSUE DU SERVICE NATIONAL	I C art. 29	II B art. 19		
REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ MALADE	I C art. 31	II B art. 16, 1°		
REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN SALARIÉ	I C art. 5	II B art. 25		
RÉPARATION NAVALE REPOS QUOTIDIEN				II C Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. II II A Acc. du 28.07.98, p. 81, art. 9
REPRISE À TEMPS PARTIEL RESSOURCE MINIMALE FORFAITAIRE	I C art. 30			,
Barème RESTRUCTURATION (voir Fusion)			III B art. 5, 5-1	
RETOUR DANS LE PAYS D'ORIGINE DES CHÔMEURS ÉTRANGERS				III A Conv. du 01.01.90, p. 13
RETRAITE (voir départ à la retraite)				
S				
SALAIRE AU RENDEMENT SALAIRES MINIMAUX GARANTIS	Voir taux garantis annuels et jeunes de moins de 18 ans	Voir appointements minima garantis	Voir ressource minimale forfaitaire	III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 16 et s.
SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES Barème				
Définition Incidence d'une aptitude physique réduite Majoration pour les agents de maîtrise d'atelier Majoration pour les ouvriers Négociation	I C art. 9, b I C art. 9, c			
SALAIRES RÉELS	I C art. 10 I E art. 8	II B art. 20, 24	III B art. 5, 5-1	

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
SALARIÉS DE PLUS DE 50 ANS				
Garanties en fin de carrière pour les ouvriers Indemnité minimale de licenciement	I C art. 31 bis I C art. 33 I E art. 11	II B art. 29		
Majoration de la durée du préavis Majoration de l'indemnité de licenciement Mutation avec déclassement	I C art. 33 bis I E art. 7	II B art. 27 II B art. 29 II B art. 7		II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 37 II A Acc. du 12.06.87, p. 3, art. 20
SALARIÉS TOTALISANT 160 TRIMESTRES ET PLUS	1 E dit. 1	II D ait. 1		
SECRET PROFESSIONNEL	I E art. 10	II B art. 28		III A Acc. du 06.09.95, Sommaire-2
SECTIONS SYNDICALES	I A art. 3 et s.	II B art. 3		
SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL				II A Acc. du 26.02.03, p. 135
SERVICE NATIONAL	I C art. 29	II B art. 19		
SORTIES ANTICIPÉES POUR LES FEMMES ENCEINTES	I C art. 23			
STAGE DE PRÉSÉLECTION MILITAIRE	I C art. 29			
STAGIAIRES		II B art. 1, 5°		
Т				
TAUX GARANTIS ANNUELS				
Assiette de vérification Barème	I C art. 9, a, 10 I D Ann. II, p. 13			
Définition	I C art. 9, a			
Mention sur le bulletin de paye Négociation	I C art. 6 I A art. 13			
Mention sur le contrat de travail	I C art. 3			
Nágosiation	I E art. 3 I A art. 13			
Négociation Incidence d'une aptitude physique réduite	I C art. 9, c			
TRAVAIL À LA CHAÎNE	I C art. 10			
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 4
Pour élever un enfant	I C art. 25	II B art. 18		III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 9
TRAVAIL AU RENDEMENT	I C art. 10			III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 16 et s.
TRAVAIL DE NUIT				
Définition Limitation				II A Acc. du 03.01.02, p. 127, art. 2 II A Acc. du 03.01.02, p. 128, art. 3
Contreparties				II A Acc. du 03.01.02, p. 129, art. 4
Conditions Exceptionnel	I C art. 17			II A Acc. du 03.01.02, p. 131, art. 6
Habituel	I C art. 18	II B art. 9		
Repos compensateur TRAVAIL EN ÉQUIPES				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
Chevauchantes				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, art. 22
Cinquième équipe				II A Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. III
Posté en continu ou en semi-continu				II A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 11 et s. II A Acc. du 23.02.82, p. 27, Ann. III
Domplecement des majorations per un				II A Acc. du 17.07.86, p. 38, art. 2
Remplacement des majorations par un repos compensateur				II A Acc. du 07.05.96, p. 69, art. 3
Successives	I C art. 19, 20			II A Acc. du 17.07.86, p. 38, art. 2
TRAVAIL EXCEPTIONNEL LE DIMANCHE	I C art. 17			
TRAVAIL PRÉPARATOIRE COMPLÉMENTAIRE OU ACCESSOIRE	I C art. 17			
TRAVAIL TEMPORAIRE				III A Acc. du 24.03.90, p. 85
Surveillance médicale spéciale Formation à la sécurité				III A Acc. du 17.03.75, p. 35, art. 29 II A Acc. du 26.02.2003, p. 135, art. 5
TRAVAIL SALISSANT	I C art. 21			2111160. da 20.02.2000, p. 100, art. 0
TRAVAUX PAR UNE ENTREPRISE				
EXTÉRIEURE Mesures de prévention				II A Acc. du 26.02.2003, p. 135, art. 6 et
Tresures de prevention				et s.

	MENSUELS	CADRES	VRP	DISPOSITIONS COMMUNES
V				
VÉHICULE PERSONNEL	I D Ann. IV, p. 17 art. 2-2, 3-1, 3-15	II B art. 11, 3°		
VRP	mt. 2 2, 0 1, 0 10		III B art. 2	

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Dispositions générales

Dispositions générales

éambule spositions générales :	
Domaine d'application	
Durée, dénonciation, révision	
Droit syndical:	
Droit syndical et liberté d'opinion Autorisation d'absence Panneaux d'affichage Commissions paritaires	
Délégués du personnel : Nombre des délégués du personnel Préparation des élections Bureau de vote Organisation du vote	
Comités d'entreprise	
Embauchage	
Taux garantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques	
Durée du travail	
Congés payés	
Hygiène et sécurité	
Ancienneté	
Différends collectifs - Conciliation	
Avantages acquis	
Dépôt de la convention	
Date d'application	
nnexe aux dispositions générales :	
Champ d'application	

PRÉAMBULE

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.

Etant 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(***).

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'oeuvre féminine.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DOMAINE D'APPLICATION

Article premier. - (****) La présente Convention règle les rapports entre employeurset 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.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

^(**) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971 ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, dont les dispositions principales ont été reprises par la loi du 31 décembre 1991. (***) Voir article 25 de l'Avenant «Mensuels».

^(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Accord du 11 juin 1979 relatif au champ d'application de la Convention collective du 16 juillet 1954 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 «A.P.E.») 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 A.P.E. (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement.

Par suite, lorsque le code A.P.E. 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.

A 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. - 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 L. 412-6 et suivants du code du Travail.

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 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. - 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 48 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 L. 451-1 et suivants du code du Travail.

Panneaux d'affichage

Article 5. - (*) L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 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.

Notes du GIM :

^(*) Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée. La référence au code du Travail a été actualisée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

^(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée. En outre, le 3ème alinéa a été supprimé par ledit Avenant.

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 générale de l'entreprise.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Nombre des délégués du personnel

Article 7. - 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 avertir 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 :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants;
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
 - de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- au-dessus : un délégué titulaire et un suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

Préparation des élections

Article 8. - (**) 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.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée. (**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

A insérer **entre** les pages **I A/**4 et **I A/**5

NOTE DU GIM

Article 7:

En ce qui concerne le nombre de délégués du personnel, nous invitons nos adhérents à se reporter à la *Brochure* «Délégués du personnel» de septembre 1994, p. 41 et suivantes, et p. 38 sur la composition de la délégation unique.

(*) 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 tours 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.** Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du 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 isoloir 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 isoloirs.

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, 24 heures à l'avance, un candidat ou un 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.

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective

Note du GIM ·

COMITÉS D'ENTREPRISE

- Article 11. (*) Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des ceuvres 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 L. 432-9 du code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres 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. 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 et 30 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage (*****).

TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

Article 13. - (******) 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. - (**) 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.

Notes du GIM:

^(*) Actualisation de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la présente Convention

collective.

(***) Nouvelle rédaction de la deuxième phrase de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification

^(****) L'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 1er) à la présente Convention collective a substitué la référence aux articles de l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence aux articles de l'Accord national du 25 avril 1973.

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

de l'Avenant du 23 janvier 1991.

^(******) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les taux garantis annuels aux taux effectifs garantis.

CONGÉS PAYÉS

Article **15.** - (*) 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" 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 1er 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.** - 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. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre 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 R. 232-10 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. (*****)

DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Article **18.** - (*) 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.

Notes du GIM :

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs.

^(**) Disposition résultant de l'Avenant du 23 mars 1963 à la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

^(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Accord du 13 juillet 1973 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

^(****) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

^(*****) Cet article a été supprimé par l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et collaborateurs. Il a été remplacé par l'article 14 de l'Avenant «Mensuels».

^(******) Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la Convention collective du 16 juillet 1954 modifiée.

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.

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.** - (**) 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 L. 132-10 du code du Travail.

DATE D'APPLICATION

Article 21. - 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 1er du Code du Travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

^(*) Alinéa ajouté par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour, de la présente Convention collective. (**) Alinéa actualisé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(***) Nous rappelons que la Convention collective des ingénieurs et cadres des Métaux de la Région parisienne du 30 décembre 1960 a été dénoncée et a été remplacée par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée.

^(****) Voir le texte de cet Accord, p. I Z/1.

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexe aux «Dispositions générales»

CONVENTION	COLLECTIVE	DU	16	JUILLET	1954	
modifiée						

Annexe aux	«Dispositions	générales»
-------------------	----------------------	------------

Champ d'application

ANNEXE AUX «DISPOSITIONS GÉNÉRALES»

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (*)

Le champ d'application défini par l'article 1er 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 Etirage 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 électrométallurgie, de l'électrométallurgie 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'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

Note du GIM:

^(*) Ce champ d'application résulte de l'accord du 11 juin 1979 complété par l'Avenant du 18 décembre 1992.

- 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.
- 13.16 *Production et transformation de matières fertiles*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, matriçage*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 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 machines 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 infra-rouge.

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 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 électrique 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 radioélectrique 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 MATERIELS 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 de 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.

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 de 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'architectes 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.

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

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 *Constructeurs 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

 Dans ce groupe sont visées la fabrication de b

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.

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 radio-électrique 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 métalliques.

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 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 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 visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), 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 visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), 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 visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), 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 radio-électrique 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 (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), 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 (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

Dans le groupe 59.11: 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.

Note du GIM:

(*) Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

Et, sans référence à la nomenclature, les activités suivantes :

Importation de véhicules automobiles à moteurs thermiques :

- importation de voitures particulières (associée ou non à l'importation de véhicules utilitaires) ;
- importation de véhicules utilitaires : autobus, autocars, camions ou camionnettes, automobiles, tracteurs routiers, véhicules spéciaux;
- importation de moteurs thermiques pour automobiles.

Importation de carrosseries :

- importation de carrosseries de véhicules automobiles ;
- importation de remorques ou semi-remorques utilitaires pour véhicules automobiles;
- importation de remorques de camping, roulottes habitables, caravanes.

Importation d'équipements, d'accessoires et pièces détachées pour l'automobile :

- importation d'équipements électriques pour automobiles ;
- importation d'équipements et pièces de moteurs d'automobiles ;
- importation de parties, pièces détachées et équipements de châssis ;
- importation de parties et d'équipements de carrosseries ;
- importation d'outillage spécialisé de bord ou de garage.

Importation de motocycles, cycles:

- importation de motocycles : motocyclettes, scooters, vélomoteurs, cyclomoteurs, tricycles et quadricycles à moteur, side-cars ;
- importation de cycles : bicyclettes, tricycles.

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, 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 (A.S.F.O.) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telle que définies par la présente annexe et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2, du code du Travail.
- **2.** Les associations de formation (A.S.F.O.), 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 R. 950-8, 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 qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette 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 (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par la présente annexe.

^(*) Paragraphe ajouté par l'Avenant du 18 décembre 1992.

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954 modifiée

Avenant «Mensuels»

ant «Mo	ensuels»:	
	d'application	
Essai -	Période d'essai	
Embau	chage	
Promot	ion	
Intérim		
Bulletin	ı de paye	
Perte de	e temps indépendante de la volonté du salarié	
Classifi	cation	
Taux ga	arantis annuels et salaires minimaux hiérarchiques	
Salaires	}	
	nt au mois	
Commu	ınication des éléments du salaire	
Salariés	s âgés de moins de 18 ans	
	neté	
Prime o	l'ancienneté	
	tions des heures supplémentaires	
	ions d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche	
	ité de panier	
	tion d'incommodité pour travail en équipes successives	
	ayée	
	ités d'emploi	
Egalité	de rémunération entre les hommes et les femmes	,
Travail	des femmes	
	maternité, d'adoption et congés pour soigner un enfant malade	
	post-nataux et aménagements d'horaire	
	riés	
	payés	
	exceptionnels pour événements de famille	
	national	
	isation des absences pour maladie ou accident	
	ce de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	
	es en fin de carrière pour les ouvriers	
	ité de licenciement	
	ersion et indemnité de licenciement pour les salariés âgés	
	pins 50 ans	33 h
	à la retraite	
	ements	
	ment de résidence	
	de non-concurrence	
	tissage	

AVENANT «MENSUELS» (*)

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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.

Article 2.- ESSAI - PÉRIODE D'ESSAI

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques, excède deux heures, il sera payé sur une base prorata temporis du TGA de l'emploi (**), dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

- (***) La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et III. Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra, pour ces derniers, être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.
- (***) Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.
- (***) Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. (****) 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. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.
- (***) Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 3. - EMBAUCHAGE (*****)

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.

Notes du GIM:

^(*) Avenant résultant de l'Accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs. Date d'entrée en vigueur : 1er février 1976.

^(**) Modification résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les TGA aux taux effectifs garantis (Date d'application: 5 juillet 1991).

^(***) Date d'entrée en vigueur de ces dispositions : 1er avril 1976.

^(****) Phrase ajoutée par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

^(*****) Date d'entrée en vigueur de cet article : 1er avril 1976.

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

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

Article 4. - PROMOTION

(*) En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 26 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (**). A 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 serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Article 5. - INTÉRIM

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

Article 6. - BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié (****);
- les nom et prénoms 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
- 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;
- 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) ;

^(*) L'Avenant du ler juillet 1987 (art. 3) à la présente Convention collective a, dans la première phrase de cet alinéa, substitué la référence à l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence à l'Accord national du 25 avril 1973.

(**) L'article 26 de l'accord national du 12 juin 1987 est devenu l'article 32, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier

^(***) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti de la catégorie (Date d'application : 5 juillet 1991).

(****) Phrase complétée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

A insérer entre les pages I C/2 et I C/3

NOTE DU GIM

Article 8 - CLASSIFICATION

Nous rappelons à nos adhérents que l'objet de la classification, le classement, ainsi que les seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, les conditions d'accès à la position de cadre et le déroulement de carrière de certains techniciens sont définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, et par l'accord national du 25 janvier 1990, modifié par l'avenant du 10 juillet 1992.

(Voir pages II A/ 17 à II A/24 septies du présent Recueil.)

- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement;
- la date du paiement de la rémunération;
- l'intitulé de la Convention collective de 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 paye considérée (*);
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée (*).

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

Article 7. - PERTE DE TEMPS INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ

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 du 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 les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 8. - CLASSIFICATION

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

Article 9. - TAUX GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES(****)

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 39 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.

Notes du GIM :

^(*) Mention ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(**) La fin de cet alinéa a été modifiée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

^(***) Voir l'Annexe I à l'Avenant «Mensuels» dans la partie I D du Recueil. Nous rappelons qu'un Accord du 21 janvier 1976, relatif au changement de classification, a pris acte de ce changement et que cette substitution a pris effet le 1er avril 1976 (voir cet Accord en page IZ/3).

^(****) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué les taux garantis annuels aux taux effectifs garantis (Date d'application : 5 juillet 1991.

^(*****) Voir l'Annexe II à l'Avenant «Mensuels» dans la partie I D du Recueil.

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 39 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 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 1er 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 39 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

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

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

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

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

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

B - Salaires minimaux hiérarchiques

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

Etant 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.

Article 10. - SALAIRES

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.

Article 11. - PAIEMENT AU MOIS (***)

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 39 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 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Notes du GIM:

^(*) Le 2ème alinéa de l'article 10 relatif au salaire mensuel minimal pour les travaux au temps a été supprimé par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective.

^(**) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application: 5 juillet 1991).

^(***) La durée hebdomadaire légale du travail étant désormais fixée à 39 heures (soit une base mensuelle de 169 heures), l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 4) à la présente Convention collective a substitué ces nouveaux chiffres à ceux qui figuraient antérieurement dans les deux premiers alinéas de l'article 11.

Article 12. - COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE.

- (*) 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 et 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.

Article 13. - SALARIÉS ÂGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

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

- (*) En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel (**) de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de $10\,\%$ pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.
 - (*) Cet abattement ne se cumule pas avec l'abattement prévu à l'article 9.

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

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 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.

Article 14. - ANCIENNETÉ

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.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

^(**) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

Article 15. - PRIME D'ANCIENNETÉ

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 3 ans d'ancienneté;
4 % après 4 ans d'ancienneté;
5 % après 5 ans d'ancienneté;
6 % après 6 ans d'ancienneté;
7 % après 7 ans d'ancienneté;
8 % après 8 ans d'ancienneté;
9 % après 9 ans d'ancienneté;
10 % après 10 ans d'ancienneté;
11 % après 12 ans d'ancienneté;
13 % après 13 ans d'ancienneté;
14 % après 14 ans d'ancienneté;
15 % après 15 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.

Article 16. - MAJORATIONS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (*)

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 39 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.

Article 17. - MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE

(**)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.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 5 de l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

Article 18. - INDEMNITÉ DE PANIER

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite indemnité de panier, dont le taux figure en *Annexe II* au présent Avenant (*). Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

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

Article 19. - MAJORATION D'INCOMMODITE POUR LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

(**)Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du taux horaire effectif, base 39 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.

Article 20. - PAUSE PAYÉE

- (**) Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base 39 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 notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

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

Article 21. - INDEMNITÉS D'EMPLOI

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.

Etant 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, en entraînera la révision ou la suppression.

Notes du GIM:

^(*) Voir l'Annexe II dans la partie I D du Recueil.

^(**) Rédaction de cette phrase résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective. En outre, l'Avenant du 1er juillet 1987 a substitué les termes «base 39 heures» à ceux de «base 40 heures».

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'O 1, 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 de vêtements personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc.... ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 22. - ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 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 Disposition 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.

Article 23. - TRAVAIL DES FEMMES

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'avéreraient 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.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera 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 L. 122-25-1 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.

Notes du GIM:

^(*) La dernière phrase de cet alinéa a été modifiée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

^(**) Ce paragraphe a été remplacé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

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 § 1°) seront appliquées.

Article 24. - CONGÉS DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE (*)

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 6ème 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 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

Article 25. - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES(***)

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du Travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise du travail à mi-temps.

Notes du GIM :

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective et de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de ladite Convention.

En outre, l'article 2 de l'Avenant du 20 novembre 1979 dispose : «Les nouvelles dispositions de l'article 24 de l'Avenant «Mensuels» relatives à l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption seront applicables aux femmes dont le congé de maternité ou d'adoption aura commencé postérieurement a la signature du présent Avenant.

Les femmes dont le congé de maternite ou d'adoption sera en cours à la date de la signature du présent Avenant continueront à être indemnisées sur la base des dispositions antérieures de l'article 24 de l'Avenant «Mensuels»»

Enfin, la rédaction des 5ème et 6ème alinéas relatifs au congé d'adoption et au congé pour soigner un enfant malade a été modifiée par l'Avenant du 9 juillet 1990 et le 7ème alinéa a été supprimé par cet Avenant.

^(**) Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'avenant interprétatif du 26 juin 2003.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

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.

Article 26. - JOURS FÉRIÉS

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

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

- (*) Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1er 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.

Article 27. - CONGÉS PAYÉS (**)

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.

A 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 1er 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 L. 223-8.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective. (**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 8) à la présente Convention collective.

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 1er 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.

Article 28. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

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

-	mariage du salarié	1 semaine,
-	mariage d'un enfant	1 jour,
-	naissance ou adoption d'un enfant	3 jours, (**)
-	décès du conjoint	3 jours,
-	décès du père, de la mère, d un enfant	2 jours,
-	décès du frère, de la soeur	1 jour,
-	décès d'un beau-parent	1 jour,
-	décès d'un grand-parent	1 jour,
-	décès d'un petit-enfant	1 jour.

Ces jours de congés n'entraineront 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.

Article 29.- SERVICE NATIONAL

(***) 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.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa modifié par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

^(**) Disposition ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(***) Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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 de 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.

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.

Article 30. - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à conditions 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 Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

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

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

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

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité sociale ou 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 paye.

Notes du GIM:

(*) Dernière phrase de cet alinéa ajoutée par l'Avenant interprétatif du 26 juin 2003.

- (*) Lorsqu'au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur, la Sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le mensuel, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante.
- (*) L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.
- (*) Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.
- (*) La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.
- (*) En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire de l'établissement ou partie d'établissement.

Article 31.-(**) INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

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

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 L. 122-32-1 et suivants du code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 122-32-6 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L. 122-32-5.(***)

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.

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

Notes du GIM :

^(*) Cinq alinéas concernant la reprise du travail à temps partiel ajoutés par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

^(**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective et de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de ladite Convention.

^(***) Les dispositions applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont été actualisées par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.



(**) 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 L. 122-14 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.

Article 31 bis - (***) GARANTIES EN FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 14 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 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 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre 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.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre 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 bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre 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 inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A 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. A 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.

Notes du GIM:

^(*) L'alinéa qui concernait l'indemnité que devait verser l'employeur qui était amené à prendre acte de la rupture du contrat en raison d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle a été supprimé par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(***) Article ajouté par l'Avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier et aux garanties de fin de carrière pour les ouvriers. Cet article reprend les dispositions de l'Accord national du 30 janvier 1980 applicable depuis le 1er février 1980.

^(****) L'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

^(*****) Modification apportée par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

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 et 30 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou 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 oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 32. - PRÉAVIS

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

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 323-7 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-congé aura été exécutée, le mensuel licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (*****).

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.

Notes du GIM:

^(*) Voir note (****) page précédente.

^(**) Dans cet alinéa, l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective a substitué les références aux articles de l'Accord national du 12 juin 1987 à la référence aux articles de l'Accord national du 25 avril 1973. Les articles 26 et 30 sont devenus 32 et 36, nouvelle numérotation résultant de l'Avenant du 23 janvier 1991.

^(***) Alinéa modifié par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(****)Alinéa ajouté par l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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

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.

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

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

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

Article 33. - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 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.

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

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

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.

Note du GIM

^(*) Les 3ème et 4ème alinéas de l'article 33 - qui concernaient la majoration de l'indemnité de licenciement pour les «Mensuels» de 50 ans et plus compris dans un licenciement collectif - ont été supprimés par l'Avenant du 1er juillet 1987 (art. 11) à la présente Convention collective. De nouvelles dispositions relatives à cette majoration figurent dans l'article 33 bis ci-après.

Article 33 bis - RECONVERSION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT POUR LES SALARIÉS ÂGÉS D'AU MOINS 50 ANS (*)

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 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 50 ans et de moins de 65 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 55 ans et 3 mois révolus (**) qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er 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 pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 années d'assurance (****) au sens de l'article L. 351-1 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 50 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 1er 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.

JANVIER 2005

Notes du GIM:

^(*) Article ajouté par l'article 12 de l'Avenant du 1er juillet 1987 à la présente Convention collective, en application de l'article 37 de l'Accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. (Voir p. II A/3).

^(**) A compter du 1er janvier 2003, l'âge à partir duquel un salarié licencié peut prétendre aux allocations chômage jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite à condition qu'il puisse justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse et d'une durée d'affiliation de 27 mois au cours des 36 derniers mois en application de l'article 12 modifié de la «convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage», est fixée à 57 ans (fin de préavis). Il s'ensuit que la majoration de 20 % s'appliquera aux «Mensuels» compris dans un licenciement collectif économique dont la rupture du contrat de travail interviendra entre 50 ans et 57 ans.

^(***) L'indemnisation du chômage est déterminée par conventions signées par les partenaires sociaux dont la durée d'application est de 3 ans.

^(****) Cette durée d'assurance a été allongée pour les pensions prenant effet à compter du 1er janvier 1994 en application de la loi du 22 juillet 1993 et ses décrets d'application réformant le mode de calcul de la pension vieillesse de Sécurité sociale.

^(*****) Un avenant du 23 septembre 2000 à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance conversion à mis fin au dispositif des conventions de conversion. Il s'ensuit que les salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée après le 30 juin 2001 ne peuvent désormais plus adhérer à la convention de conversion.

Article 34. - DÉPART À LA RETRAITE(*)

Article 35. - DÉPLACEMENTS

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

Article 36 (***). - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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

Article 37. - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

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.

Notes du GIM:

^(*) Les dispositions figurant aux paragraphes 1 et 2 de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970, tel que modifié par avenant du 19 décembre 2003, se substituent à celles de l'article 34 de l'avenant «Mensuels» relatives au départ à la retraite. Le nouvel article 11 est reproduit dans le présent recueil à la suite de l'avenant «Mensuels» pages IC/21 et suivantes. Il s'applique directement à tous les «Mensuels» des entreprises de la métallurgie.

^(**)Voir cette *Annexe* dans la partie I D du Recueil.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'Avenant du 20 novembre 1979 à la présente Convention collective.

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 nonconcurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

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

Article 38. - APPRENTISSAGE

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 L. 117-1 et suivants, les articles R.117-1 et suivants et les articles D. 117-1 et suivants du code du Travail(**).

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

Notes du GIM:

^(*) L'Accord du 9 juillet 1970 a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'Avenant du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage.

^(**) La référence aux articles du code du Travail a été actualisée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective.

^(***) Voir cette Annexe dans la partie I D du recueil.

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2003

à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation(*)

Article 1er.-

Les dispositions de l'article **11** de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation sont rédigées comme suit :

Article 11.- INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

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

1 - Régime général (**)

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

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

-	1 mois 1/2	après 10 ans
-	2 mois	après 15 ans
-	2 mois 1/2	après 20 ans
-	3 mois	après 25 ans
-	3 mois 1/2	après 30 ans
-	4 mois	après 35 ans

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

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

Notes du GIM:

^(*) L'Accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ne figure plus dans ce Recueil, car la mensualisation est achevée dans les Métaux de la région parisienne depuis la conclusion de l'accord du 21 janvier 1976 sur l'unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, signé par le GIM (voir l'avenant «Mensuels», partie IC). Les dispositions du nouvel article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 se substituent à celles de l'article 34 de l'avenant «Mensuels».

^(**) Selon l'article 2 du présent avenant, le paragraphe 1 est applicable à partir du jour qui suit le dépôt de l'avenant à la Direction départementale du Travail (Date de dépôt : 6 janvier 2004).

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

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

2 - Mise à la retraite avant 65 ans (**)

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

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

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

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

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

Note du GIM:

^(*) Voir note du GIM page IC/24.

^(**) L'article 2 du présent avenant dispose que le paragraphe 2 est applicable le lendemain de la parution au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension (Date de parution au *JO* de l'arrêté d'extension : 12 mai 2004).

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

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

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

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

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

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

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

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

JANVIER 2005

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

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

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

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

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

Article 2.-

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10, alinéa 4, du code du Travail.

Toutefois, le paragraphe 2 de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation tel qu'il résulte du présent avenant, entrera en vigueur le lendemain du jour où paraîtra au *Journal officiel* l'arrêté ministériel de son extension, en application des articles L. 133-8 et suivants du code du Travail.

Article 9. - Préavis

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

En cas de rupture du fait de l'intéressé, après la période d'essai, cette durée sera de 2 semaines.

(1) Cf. article L. 122-6 du code du Travail.

^(*) Note du GIM:

Nous reproduisons ci-dessous les 4 premiers paragraphes de l'article 9 de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation :

En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai de congé sera de 2 semaines pour l'ouvrier licencié alors qu'il ne justifie pas chez son employeur d'une ancienneté de services continus de 6 mois. Dans le cas contraire la durée du préavis sera celle résultant des dispositions légales en vigueur (1).

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

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Annexes à l'Avenant «Mensuels»

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954 modifiée

Annexes à l'avenant «Mensuels»

			Pages
I.	-	Classification	I D /1
II.	-	Barème des taux garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques	I D /13
III.	-	Salaires des apprentis	I D /15
IV.	-	Conditions de déplacement des mensuels	I D /17

ANNEXE I

CLASSIFICATION

- Classification «ouvriers»
- Classification «administratifs techniciens»
- Classification «agents de maîtrise»

CLASSIFICATION «OUVRIERS»(*)

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 oeuvre 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 connaissance.

Niveau IV de l'Education 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) (T.A. 4) (**)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes;
- le choix et la mise en oeuvre 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) (T.A. 3) (*)

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) (T.A. 2)(*)

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.

Notes du GIM:

^(*) Les deux techniciens d'atelier du niveau IV (TA 2 et TA 3) ont été institués par l'Avenant du 27 juin 1980 à la présente Convention collective, relative à la classification des ouvriers, qui a incorporé les dispositions de l'Avenant du 30 janvier 1980 à l'Accord national du 21 juillet 1975.

^(**) Le technicien d'atelier du niveau IV (TA 4) a été institué par l'Avenant du 4 février 1983 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification. L'Avenant du 11 juillet 1987 (art. 13) à la présente Convention collective a intégré dans ladite Convention ce nouveau technicien.

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(suite)

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'Education 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, P 3) 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.

P 3 (*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.

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(suite)

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 Vbis de l'Education 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.

P 2 (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissancede 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.

P 1 (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'O 3) 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.

⁽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.

CLASSIFICATION «OUVRIERS»

(fin)

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.

O 3 (coeffficient 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.

O 2 (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.

O 1 (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.

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..., 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'Education 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.

3e échelon (coefficient 365)(*)

A 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 oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2e échelon (coefficient 335)

A 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.

1er échelon (coefficient 305)

A 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

Note du GIM:

^(*) Note ajoutée parl'Avenant du 9 Juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective. «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 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème 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 oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée».

(suite)

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 oeuvre 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.

Niveau de connaissances

Niveau IV 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.

3e 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.

2e 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.

1er 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 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.

(suite)

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 oeuvre 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 Il juillet 1967).

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

3e 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.

2e 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.

1er 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.

(suite)

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.

3e 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.

2e 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.

1er échelon (coefficient 170)

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

(fin)

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.

3e 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.

2e 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.

1er 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...).

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE»

Définition générale de l'agent de maîtrise

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer 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 personnels encadrés.

Niveau V

A 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.

Ceci 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 des 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'Education 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.

3e échelon (AM 7) (coefficient 365)(*)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre 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.

2e échelon (AM 6) (coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordi-nation de groupes dont les activités mettent en ceuvre 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 les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5) (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 oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

Note du GIM :

(*) Note ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective :

«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 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème 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 ceuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE»

(suite)

Niveau IV

A 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 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'Education 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.

3e échelon (AM 4) (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'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1er échelon (AM 3) (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.

CLASSIFICATION «AGENTS DE MAÎTRISE»

(fin)

Niveau III

A 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 compétence 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.

3e échelon (AM 2) (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.

1er échelon (AM 1) (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).

ANNEXE II

BARÈMES DES TAUX GARANTIS ANNUELS ET DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES

AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2004

à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne

Entre le Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne, d'une part, et les organisations syndicales soussignées, d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les Taux Garantis Annuels prévus à l'article 9 de l'avenant Mensuels sont fixés pour l'année 2004 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 2004.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151 heures 67 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.

Article 2

La valeur du point qui détermine les Salaires Minimaux Hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,67008 € à compter du 1er janvier 2005 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151 heures 67 par mois.

Les Salaires Minimaux Hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1er janvier 2005, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151 heures 67 par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des Salaires Minimaux Hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant «Mensuels» et de celles des Salaires Minimaux Hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à «certaines catégories de Mensuels».

Les Salaires Minimaux Hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant «Mensuels» est fixée à 6,32236 € à compter du 1er janvier 2005.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la Direction du Travail et de l'Emploi de Paris ainsi qu'au secrétariatgreffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

BARÈME DES TAUX GARANTIS ANNUELS EN EUROS

Annexe à l'avenant du 30 novembre 2004

Base mensuelle 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable pour l'année 2004

aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

			ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	MA	ENTS DE AITRISE M.d'ATELIER)	OUVRIERS		AGENTS de MAITRISE D'ATELIER	
	140	échelon 1	13 476			01	13 476		
NIVEAU I	145	échelon 2	13 491			O2	13 510		
	155	échelon 3	13 510			О3	13 607		
	170	échelon 1	13 528			P1	13 777		
NIVEAU II	180	échelon 2	13 614						
	190	échelon 3	13 972			P2	14 610		
	215	échelon 1	15 614	AM1	15 614	Р3	16 368	AM1	16 671
NIVEAU III	225	échelon 2	16 317						
	240	échelon 3	17 369	AM2	17 369	TA1	18 242	AM2	18 567
	255	échelon 1	18 321	AM3	18 321	TA2	19 233	AM3	19 575
NIVEAU IV	270	échelon 2	19 404			TA3	20 350		
	285	échelon 3	20 488	AM4	20 488	TA4	21 495	AM4	21 894
	305	échelon 1	21 796	AM5	21 796			AM5	23 298
NIVEAU V	335	échelon 2	23 930	AM6	23 930			AM6	25 578
INIVEAU V	365	échelon 3	25 926	AM7	25 926			AM7	27 744
	395	échelon 3	28 084	AM7	28 084			AM7	30 035

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES EN EUROS

Annexe à l'avenant du 30 novembre 2004 Base mensuelle 151,67 heures,

pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,

applicable à compter du 1er janvier 2005

aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

valeur du point : 4,67008 €

			ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	M	ENTS DE AITRISE M.d'ATELIER)	OUVRIERS		AGENTS de MAITRISE D'ATELIER	
	140	échelon 1	653,81			01	686,50		
NIVEAU I	145	échelon 2	677,16			O2	711,02		
	155	échelon 3	723,86			O3	760,05		
	170	échelon 1	793,91			P1	833,61		
NIVEAU II	180	échelon 2	840,61						
	190	échelon 3	887,32			P2	931,69		
	215	échelon 1	1 004,07	AM1	1 004,07	Р3	1 054,27	AM1	1 074,35
NIVEAU III	225	échelon 2	1 050,77						
	240	échelon 3	1 120,82	AM2	1 120,82	TA1	1 176,86	AM2	1 199,28
	255	échelon 1	1 190,87	AM3	1 190,87	TA2	1 250,41	AM3	1 274,23
NIVEAU IV	270	échelon 2	1 260,92			TA3	1 323,97		
	285	échelon 3	1 330,97	AM4	1 330,97	TA4	1 397,52	AM4	1 424,14
	305	échelon 1	1 424,37	AM5	1 424,37			AM5	1 524,08
NIVEAU V	335	échelon 2	1 564,48	AM6	1 564,48			AM6	1 673,99
NIVEAU V	365	échelon 3	1 704,58	AM7	1 704,58			AM7	1 823,90
	395	échelon 3	1 844,68	AM7	1 844,68			AM7	1 973,81

ANNEXE III

SALAIRE DES APPRENTIS(*)

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 1er semestre d'apprentissage ;
- 35 % du salaire minimum de croissance pendant le 2ème semestre d'apprentissage ;
- 45 % du salaire minimum de croissance pendant le 3ème semestre d'apprentissage ;
- 55 % du salaire minimum de croissance pendant le 4ème semestre d'apprentissage ;
- 70 % du salaire minimum de croissance pendant les 5ème et 6ème semestres, lorsque la durée de l'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 L. 117-9 et L. 117-13 du code du Travail, le salaire horaire applicable pendant la prorogation est celui afférent au dernier semestre de la durée normale de la formation.

Note du GIM:

^(*) 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 D. 117-1 du code du Travail.

ANNEXE IV

CONDITIONS DE DÉPLACEMENT DES MENSUELS(*)

CHAPITRE I

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 ou à 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 membres de la C.E.E. au 1er avril 1976.
- b) Le chapitre VII de la présente *annexe* précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors 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. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

⁽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.

Note du GIM:

^(*) Cette annexe résulte du protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976. Ce protocole d'accord, conformément à l'article 5 de l'accord du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, a incorporé à l'avenant «Mensuels», sous forme de l'annexe IV, les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 concernant les déplacements professionnels avec toutefois quelques très légères modifications nécessitées par l'adaptation dudit accord à la convention collective régionale.

- 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) (1) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.
- 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. A défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.
- 1.3.4. 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 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 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 revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

⁽¹⁾ Article 102 du code Civil, alinéa 1er : «Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement».

A insérer entre les pages I D/ 18 et I D/ 19

Article 2.2. - TRANSPORT ET TRAJET

2.2.1. - Bien que l'Avenant du 3 juin 1991 à la Convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti, ne le précise pas, le calcul de l'indemnisation du temps de trajet aller-retour excédant 1 heure 30 en cas de petit déplacement doit s'effectuer depuis juillet 1991 sur la base du TGA, prorata temporis.

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 (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II

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 1 h 30, 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 2,50 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 pas 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.

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 2ème 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 5 heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2ème classe ou, à défaut, à une place de 1ère 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 S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) 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 kg 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 48 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 4 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 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

-	indemnité de logement	5	fois le minimum garanti légal,
-	indemnité de repas	2,50	fois le minimum garanti légal,
-	indemnité de petit déjeuner	1	fois le minimum garanti légal,
-	indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement	2	fois le minimum garanti légal,

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 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 10e 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

- 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 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
 - pour les déplacements situés de 101 km à 400 km : un voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
 - pour les déplacements de 401 km à 1000 km : un voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
 - pour les déplacements situés à plus de 1000 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 5 heures par voyage de détente.

- 3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :
- 2 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;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 km à 1.000 km ;
- 4 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 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.

^(*) Note du GIM:

Le mot «et» a remplacé le mot «ou» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976 afin de rendre cette disposition conforme à celle de l'accord national signé par l'U.I.M.M.).

- 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 personnels 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 10 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 soeur ou d'un beau-parent, ouvre droit à un voyage réglé comme 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 15 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 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

Note du GIM:

^(*) Il y a lieu d'ajouter aux cas visés par l'article 28 de l'avenant "Mensuels", le décès des grands-parents et des petitsenfants.

En effet, l'accord national du 26 février 1976, en son article 3.8.1. (reproduit p. II A/26 du présent Recueil) visait «le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant». Ces dispositions ont été reprises, en les adaptant à la convention collective des Métaux de la région parisienne, par le protocole d'accord du 13 avril 1976 (art. 3.8.1. ci-dessus). A cette date, les seuls cas de décès d'ascendant ou de descendant prévus par l'article 28 de l'avenant «Mensuels» concernaient le père, la mère et l'enfant.

Or, depuis, l'avenant du 20 novembre 1979 ayant ajouté à l'article 28 précité, le cas de décès des grands-parents et des petits-enfants, ces nouveaux cas sont également visés par l'article 3.8.1. ci-dessus et donnent droit à un voyage réglé comme un voyage de détente.

- 3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 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 15 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 du 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 21 ans ou moins de 25 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 IV

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.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - CHAMP D'APPLICATION

- 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.

Mise à jour : DECEMBRE 1976

^(*) Note du GIM:

Les mots «de la présente annexe» ont remplacé «du présent accord» (Rectificatif établi paritairement le 20 décembre 1976).

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.

I D/27

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, au termes du décret du ler avril 1974 remplaçant les articles R.231-1 à R.231-10 du code de 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 R.231-2 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 d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. 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 aux 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 L. 498 (Déclaration par l'employeur).

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 (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.

⁽¹⁾ Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

A insérer entre les pages I D/28 et I D/29

NOTES DU GIM

- Page I **D**/28, article **5.1**:

La loi du 23 décembre 1982 a remplacé le comité d'hygiène et de sécurité par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de Travail.

- Page I D/28, *article* 5.1, alinéa 5.1.1.:

Le décret du 1er avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du Travail a été abrogé par le décret du 23 septembre 1983, les articles précités ont été remplacés par les articles L. 236-1 et suivants du code du Travail (loi du 23 décembre 1982).

- Page I D/28, article 5.1, alinéa 5.1.2.:

L'article R. 231-2 du code du Travail a été remplacé par l'article L. 236-6 qui prévoit que dans les établissements occupant habituellement au moins 500 salariés, le nombre de CHSCT est défini par accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise ou d'établissement, compte tenu notamment de la dimension et de la répartition des locaux de travail et de la nature, de la fréquence et de la gravité des risques.

- Page **I D**/28, *article* **5.2**, alinéa 5.2.2, 2ème tiret :

Le décret du 10 juillet 1913 a été modifié par les décrets du 23 avril 1945 et du 1er avril 1965.

- Page **I D**/28, *article* **5.2**, alinéa 5.2.2, 3ème tiret :

Le décret du 15 mars 1967 a été remplacé par le décret n° 86-1103 du 2 octobre 1986 (J.O. du 12 octobre).

- Page I D/28, article 5.2, alinéa 5.2.3. :

En application des décrets de codification du 17 décembre 1985, l'article L. 498 du code de la sécurité Sociale a été remplacé par l'article L. 461-4, l'article L. 496 par l'article L. 461-2, l'article L 499 par l'article L. 461-5, l'article L. 292 par l'article L. 321-2, l'article L 496 par l'article L 461-2, l'article L. 503 par l'article D. 482-1, l'article L. 465 par l'article L. 431-2 et l'article L. 500 par l'article L. 461-6.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

- Article L. 499 (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 L. 292 (1).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (2), 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'Etat.

Le praticien établit, 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 L. 503 (3).

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 L.465 (4).

- Article L. 500 (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 une 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.

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 (emplacements 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.

⁽¹⁾ Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

⁽²⁾ Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

⁽³⁾ Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

⁽⁴⁾ Ce délai est de deux ans.

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 et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, 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 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 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er 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'I.N.R.S. 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 : risques 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 50 SALARIÉS

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 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.

⁽¹⁾ Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

A insérer entre les pages I D/30 et I D/31

NOTES DU GIM

- Page I D/30, article 5.4, alinéa 5.4.1.:

Le décret du 10 juillet 1913 a été modifié par les décrets du 23 avril 1945 et du 1er avril 1965. Le décret du 15 mars 1967 a été remplacé par le décret du 2 octobre 1986.

- Page I D/30, article 5.5, alinéa 5.5.1.:

La loi du 11 octobre 1946 a été modifiée par la loi du 8 juin 1966 (articles L 241-1 à L 241-11 du code du Travail).

Le décret du 13 juin 1969 a été remplacé par les décrets du 16 août 1985 et 20 mars 1986, modifiés par les décrets du 14 mars 1986 et du 28 décembre 1988 (articles R 241-1 et suivants du code du Travail).

- Page I D/30, article 5.5, alinéa 5.5.2.:

L'article 14 du décret du 13 juin 1969 a été remplacé par l'article R 241-50 du code du Travail. L'arrêté du 22 juin 1970 a été remplacé par l'arrêté du 11 juillet 1977.

- Page I D/31, article 6.1, alinéa 6.1.3.:

L'article 29 de l'Accord du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, devenu l'article 26 dudit Accord tel que modifié par l'Avenant du 21 septembre 1982, fixant ce délai à 9 mois, est remplacé par l'article 31-10 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 qui maintient un délai maximum de report de 9 mois également.

- Page I D/31, article 6.2, 3ème paragraphe :

Les articles L. 960-1 à L. 960-18 du code du Travail relatifs aux aides financières accordées aux stagiaires de la formation professionnelle ont été remplacés par les articles L. 961-1 à L 961-11 (loi du 24 février 1984). L'article R. 960-1 a été remplacé par l'article R 961-1 du code du Travail.

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 installation extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

Formation professionnelle

Article 6.1. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

- 6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.
- 6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter, pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pour-ra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - STAGES A PLEIN TEMPS

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein, lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 960-1 du code du Travail.

CHAPITRE VII

Déplacements 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 kg 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. Équivalences 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 détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

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 IX

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 des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1ère classe S.N.C.F. - ces dispositions seront maintenues dans le cadre de cette convention.

Textes signés par le GIM

CONVENTION COLLECTIVE DU 16 JUILLET 1954

modifiée

Avenant relatif à «certaines catégories de Mensuels»

modifiée —

Avenant relatif à «certaines catégories de «Mensuels»

	Article
Champ d'application	1
Personnel visé	2
Engagement	3
Examens psycho-sociologiques	4
Promotion	5
Emploi et perfectionnement	6
Mutation professionnelle	7
Rémunération	8
Rappel en cours de congés payés	9
Secret professionnel - Clause de non-concurrence	10
Indemnité minimale de licenciement	11
Reclassement	12
Durée du travail	13

AVENANT(*) RELATIF À

«CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS»(**)

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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.

Article 2. - PERSONNEL VISÉ (***)

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er 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.

Article 3. - ENGAGEMENT

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.

(*****	
(I

Notes du GIM :

^(*) Cet Avenant a été ajouté à la Convention collective par l'Accord du 7 octobre 1974 ; il est entré en vigueur le 15 octobre 1974. Il a été conclu en application de l'article 15 de l'Accord national sur la mensualisation et a repris les termes du Protocole d'accord national signé le 13 septembre 1974.

^(**) Le mot «Mensuels» a été substitué au mot «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976 pour tenir compte de l'unicité des statuts des ouvriers et des mensuels réalisée par l'Accord du 21 janvier 1976.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant du Protocole d'accord du 20 décembre 1976.

^(****) Nouvelle rédaction de cette mention résultant du Protocole d'accord du 20 décembre 1976.

^(*****) Nouvelle rédaction de cette mention résultant de l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective, qui a substitué le taux garanti annuel au taux effectif garanti (Date d'application : 5 juillet 1991).

^(*****) Le troisième alinéa de l'article 3 a été supprimé par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976, compte tenu de la substitution de classification intervenue dans la Convention collective des Métaux de la Région parisienne par l'Accord du 21 janvier 1976.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximal de 15 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.

Article 4. - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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.

Article 5. - PROMOTION

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.

Article 6. - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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. Il 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 (*).

Article 7. - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraine 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 oeuvre 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

Note du GIM:

^(*) L'accord du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel modifié du 3 juillet 1991.

entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A 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.

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 50 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.

Article 8. - RÉMUNÉRATION

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.

(**) Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % (***) de leurs salaires minimaux hiérarchiques.

Notes du GIM:

^(*) Modification de la première phrase de cet alinéa par le protocole d'accord du 20 décembre 1976.

^(**) Alinéa ajouté par l'accord du 21 janvier 1976 relatif au changement de classification. Le taux a été porté de 5 à 7 % par l'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective (voir note ci-dessous).

^(***) L'avenant du 27 juin 1980 à la présente convention collective, relatif aux R.M.H. des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier, a porté de 5 à 7 % le taux de la majoration et a ajouté ce dernier alinéa à l'article 8. Ces dispositions reprennent celles du protocole d'accord national du 30 janvier 1980 et trouvent application à compter du ler juillet 1980.

^(****) Le 6ème alinéa de cet article a été supprimé par l'Avenant du 3 juin 1991 à la présente Convention collective. Il concernait la rédaction du bulletin de paye : mention du montant total de la rémunération minimale hiérarchique.

Article 9. - RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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.

Article 10. - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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 5/10 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 6/10 de cette moyenne, tant que l'intéressé 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 nonconcurrence, 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 nonconcurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11. - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 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»(*).

Article 12. - RECLASSEMENT

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 déclassement 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.

Note du GIM:

^(*) La référence à l'Avenant «Mensuels» a été substituée à la référence à l'Avenant «Collaborateurs» par le Protocole d'accord du 20 décembre 1976.

Article 13. - DURÉE DU TRAVAIL (*)

Les salariés visés 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 intéressés 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 salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire 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'horaire applicables aux salariés visés 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.

ΙZ

Textes signés par le GIM

DISPOSITIONS NON CODIFIÉES

Cette partie du Recueil reproduit le texte de certaines dispositions d'accords signés par le GIM ne s'insérant pas dans les articles des conventions collectives proprement dites

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 1961

sur le régime complémentaire de retraite dans les industries des Métaux de la région parisienne(*)

PRÉAMBULE

Le 14 février 1958 était signé, dans les industries des Métaux de la région parisienne, un accord relatif, d'une part, au barème des salaires et appointements minima et, d'autre part, au régime complémentaire de retraite.

Depuis, une ordonnance du 4 février 1959 a institué une procédure d'extension, dite procédure d'agrément, particulière aux conventions collectives concernant exclusivement les régimes complémentaires de retraite.

Le ministère du Travail, interrogé, ayant fait connaître que l'accord du 14 février 1958 n'était pas susceptible d'agrément, puisqu'il traitait aussi des salaires et appointements minimaux, les parties signataires du présent accord ont décidé de reprendre, dans une nouvelle convention, ne visant que la retraite complémentaire, les dispositions de l'accord du 14 février 1958 relatives à cette question.

Ladite convention reproduit le texte de 1958 en supprimant toutefois les dates aujourd'hui dépassées. Elle précise, en outre, son champ d'application.

Cette convention, dont le seul objet est de rendre possible la procédure d'agrément, maintient, sans les modifier, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958.

Article **premier.** - Les parties signataires de la présente convention déclarent approuver les dispositions du régime de retraite institué par l'U.N.I.R.S.

Les entreprises qui n'ont pas donné leur adhésion à un régime de retraite, ou constitué un système de retraite particulier assurant au moins des prestations équivalentes à celles de l'U.N.I.R.S., à condition identique d'ancienneté de service, doivent adhérer à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S.

Cette obligation s'applique également aux entreprises qui ont déjà adhéré à un régime de retraite ou ont constitué un système de retraite particulier qui ne vise qu'une partie seulement des salariés définis à l'article 2 du règlement de l'U.N.I.R.S. Dans cette hypothèse, l'adhésion à une institution agréée par l'U.N.I.R.S. ne concerne que les catégories de personnel qui ne peuvent prétendre à aucune retraite complémentaire.

- Article 2. L'adhésion donnée par une entreprise à une caisse agréée par l'U.N.I.R.S. entraîne l'affiliation obligatoire de toutes les catégories de personnel , même si elles ne ressortissent pas directement par leur profession de la Métallurgie, non exclues par l'article 2 du règlement de l'U.N.I.R.S., sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'article ler et des articles 3 et 4 du présent accord.
- *Article* **3.** Les chefs d'atelier (catégorie A), les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'I.R.C.A.C.I.M. doivent être affiliés:
 - soit au régime de l'U.N.I.R.S.;
 - soit, de préférence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M.

Note du GIM:

^(*) Ce protocole d'accord a été agréé par arrêté du 30 juin 1962 (J.O. du 15 juillet 1962).

- Article 4. Les entreprises qui ont déjà adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe I à la convention collective des cadres du 14 mars 1947 ont la faculté d'affilier:
 - soit au régime de l'U.N.I.R.S.;
 - soit au régime de l'article 36 ;
 - soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M.;

ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui ont un coefficient hiérarchique au moins égal à 200.

Article 5. - Pour les entreprises qui adhèrent à l'U.N.I.R.S., en application du présent accord :

 $1^\circ)La$ durée de la période probatoire est fixée à six mois ;

2°) La durée de la période d'attente est fixée à trois ans.

Celle-ci est réputée accomplie dès que l'intéressé peut justifier simultanément :

- avoir été occupé pendant trois ans dans une ou plusieurs entreprises des Métaux de la région parisienne (Seine et Seine-et-Oise) affiliées à l'U.N.I.R.S.;
 - totaliser au moins un an de services continus dans l'une d'entre elles.
- Article 6. Entrent dans le champ d'application du présent accord les établissements situés dans les départements de la Seine et de la Seine-et-Oise, appartenant aux industries qui figurent, sous les références indiquées en annexe, dans la Nomenclature de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 16 janvier 1947, modifié par le décret du 2 août 1949, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par le présent accord lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Article 7. - Nonobstant les dispositions du présent accord, les droits et obligations résultant de l'accord du 14 février 1958 demeurent inchangés.

PRÉAMBULE DE L'AVENANT DU 23 MAI 1966

(Extrait) (*)

Conscients des difficultés qu'entraînent pour le personnel, les opérations de concentration, de reconversion ou de décentralisation, les parties ont décidé de constituer ensemble une commission paritaire permanente de l'emploi qui aura pour objet d'étudier les incidences, pour les travailleurs, des modifications de structure des entreprises et de rechercher les moyens d'en atténuer les conséquences.

Note du GIM :

^(*) Les autres dispositions de cet accord, qui modifiaient l'ancien avenant «Ouvriers» à la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée et qui fixaient un barème de salaires et appointements minimaux garantis, ne présentent plus d'intérêt.

ACCORD DU 13 JUILLET 1973

portant mise à jour de la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée

Article premier. - Le préambule, les articles 1, 3, 5, 7, 12, 13, 14, 15 et 18 des «Dispositions générales», l'annexe «Champ d'application», les articles 4, 9, 17, 19, 20, 2 1, 22, 23, 24, 25 et 26 de l'avenant «Ouvriers» et les articles 2, 4, 7, 13, 14, 20 et 21 de l'avenant «Collaborateurs» de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne sont modifiés (*).

- Article 2. Un article 8 bis et un article 12 bis sont ajoutés à l'avenant «Ouvriers» (*).
- Article 3. Les modifications visées à l'article premier et les nouveaux articles visés à l'article 2 figurent en annexe au présent accord (*).
 - Article 4. L'annexe II à la convention collective sera supprimée à compter du 1er janvier 1974 (*).
- Article **5.** Le Groupe des industries métallurgiques établira autant d'exemplaires du présent accord qu'il est nécessaire pour satisfaire aux dispositions de l'article 20 des «Dispositions générales» de la convention collective et pour introduire la procédure d'extension prévue à l'article 31 *j* du Livre 1er du code du Travail.

Toutefois, l'extension ne sera pas demandée pour les activités relevant des rubriques 334-3 (Menuiserie et fermetures métalliques, fabrication et pose associées) et 594-41 (Fabrication de briquets et allume-gaz) figurant dans l'annexe «Champ d'application» susvisée.

ACCORD DU 21 JANVIER 1976

relatif au changement de classification

1. - Les parties soussignées prennent acte de la substitution de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 à celle figurant dans les avenants " Ouvriers " et " Collaborateurs " de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Cette substitution prendra effet le 1er avril 1976.

- II. D'autre part, conformément aux dispositions du protocole d'accord national du 21 juillet 1975, les parties soussignées conviennent d'ajouter à la fin de l'article 8 de l'avenant relatif à «certaines catégories de collaborateurs» l'alinéa suivant :
- «Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques».

Cette adjonction prendra effet le ler avril 1976.	

Note du GIM:

^(*) Les modifications au «Préambule» et aux «Dispositions générales» ont été incorporées dans le texte de la convention collective. Les modifications aux avenants «Ouvriers» et «Collaborateurs» et à l'annexe II à la convention collective ne présentent plus d'intérêt.

ACCORD DU 21 JANVIER 1976

modifiant la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée et portant unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs

Article **premier.** - Les articles 1er 12, 13, 15 et 18 des «Dispositions générales» sont modifiés. L'article 17 des «Dispositions générales» est supprimé(*).

- Article 2. L'avenant «Ouvriers» et l'avenant «Collaborateurs» et leurs annexes sont remplacés par l'avenant «Mensuels» et ses annexes I «Classification», II «Barème des salaires minimaux hiérarchiques et des taux effectifs garantis» et III «Salaires des apprentis» (*).
- Article 3. Les modifications visées aux articles 1er et 2 figurent dans le document annexé au présent accord (*).
 - Article 4. Les annexes I, II et III à la convention collective sont supprimées.
- Article **5.** Les parties signataires du présent accord, considérant que des discussions se poursuivent à l'échelon national sur les conditions de déplacement des mensuels, conviennent par avance d'incorporer, sous la forme d'une annexe IV à l'avenant «Mensuels», les dispositions qui viendraient à être adoptées paritairement sur ce sujet (**).
- *Article* **6.** Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er février 1976, sous réserve des dispositions suivantes :
- 1°) Les clauses de la convention collective du 16 juillet 1954 modifiée relatives à la classification, ou liées à celle-ci, sont maintenues en vigueur jusqu'au 31 mars 1976.

Il s'agit:

- dans l'avenant «Ouvriers» : de l'alinéa 2 de l'article 2 «Période d'essai», de l'article 3 «Embauchage», de l'article 5 «Catégories professionnelles», de l'article 12 «Bulletin de paye», de l'article 24 «Préavis» et de l'annexe «Classification» ;
- dans l'avenant «Collaborateurs» : des alinéas 2 et suivants de l'article 2 «Période d'essai», de l'article 3 «Embauchage», de l'article 6 «Bulletin de paye», de l'article 20 «Préavis» et de l'annexe «Classification».
- 2°) Corrélativement, les dispositions énumérées ci-après de l'avenant «Mensuels» n'entreront en vigueur que le 1er avril 1976 : les alinéas 3 et suivants de l'article 2 «Période d'essai», l'article 3 «Embauchage», l'article 6 «Bulletin de paye», l'article 8 «Classification», le premier alinéa de l'article 9 «Salaires minimaux hiérarchiques et taux effectifs garantis».
- Article 7. Le Groupe des industries métallurgiques établira autant d'exemplaires du présent accord qu'il est nécessaire pour satisfaire aux dispositions de l'article 20 des «Dispositions générales» de la convention collective et pour introduire la procédure d'extension prévue à l'article L. 133-10 du code du Travail.

Notes du GIM:

^(*) Les modifications visées aux articles 1 et 2, qui figuraient dans le document annexé à cet accord, ont été insérées dans le texte de la convention collective publié dans le présent Recueil.

^(**) Cette incorporation a été effectuée par le protocole d'accord signé le 13 avril 1976. Voir l'annexe IV à l'avenant «Mensuels» résultant de ce protocole d'accord dans la partie ID du Recueil.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 AVRIL 1976

sur les conditions de déplacement

Conformément à l'article 5 de l'accord du 21 janvier 1976 modifiant la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne, les parties signataires de cet accord décident d'incorporer à l'avenant « Mensuels», sous la forme d'une annexe IV dont le texte figure ci-après (*), les dispositions de l'accord du 26 février 1976 relatif aux déplacements professionnels.

AVENANT DU 20 NOVEMBRE 1979

à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée

Article **1er.** - Les articles 2, 9, 12, 13, 16, 17, 19, 20, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 et 36 de l'avenant «Mensuels» à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne sont modifiés ou remplacés conformément aux dispositions figurant en *annexe* (**) au présent avenant.

Article 2. - Les nouvelles dispositions de l'article 24 de l'avenant «Mensuels» relatives à l'indemnisation des congés de maternité ou d'adoption seront applicables aux femmes dont le congé de maternité ou d'adoption aura commencé postérieurement à la signature du présent avenant.

Les femmes dont le congé de maternité ou d'adoption sera en cours à la date de la signature du présent avenant continueront à être indemnisées sur la base des dispositions antérieures de l'article 24 de l'avenant «Mensuels».

Article 3. - Le présent avenant sera déposé au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du Travail.

Notes du GIM:

^(*) Voir cette annexe dans la partie ID du Recueil.

^(**) Cette *annexe* n'est pas publiée dans le présent Recueil car les modifications aux articles susvisés de l'avenant «Mensuels» qui y figurent ont été incorporées dans le texte de cet avenant (voir partie IC).



Textes signés par l'UIMM

ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS DES MÉTAUX

Ces textes sont directement applicables aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

ACCORDS NATIONAUX DES PROFESSIONS DES MÉTAUX

	pages
Formation et perfectionnement professionnels :	
Accord du 11 avril 1973 (application aux ETDA de l'avenant	
du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel	TT A /4
du 9 juillet 1970)	II A /1
Accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les	TT 4 /00
moyens de la formation dans la métallurgie	II A /39
Accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation	TT A /400
professionnelle	II A/47
Accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation	TT A /FF
professionnelle	II A /55
	TT A /07
professionnelle	II A/67
	TT A /1.1.1
ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi	II A/111
Accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle	II A/125
Accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle	II A/153
Problèmes généraux de l'emploi : Accord du 12 juin 1987 modifié	II A /3
Accord du 12 juiii 1907 modifie	II A/3
Classification :	
Accord du 21 juillet 1975 modifié	II A/17
Avenant du 30 janvier 1980 à l'accord du 21 juillet 1975	II A /24
Avenant du 21 avril 1981 à l'accord du 21 juillet 1975	II A /24 ter
Avenant du 4 février 1983 à l'accord du 21 juillet 1975	II A/24 quate
Accord du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de	•
qualification et classification	II A/24 sexie
Accord du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des	
classifications dans la métallurgie	II A /24-8
Déplacements :	
Accord du 26 février 1976 (extraits)	II A/25
Durée du travail :	
Accord du 23 février 1982 modifié	II A/27
Accord du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de	TT A /00 1
travail (avenant à l'accord du 23 février 1982)	II A /38-1
en vue de favoriser l'emploi portant avenant aux accords du	
23 février 1982, du 17 juillet 1986 et du 24 juin 1991	II A/69
Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans	II A/03
la métallurgie modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 et	
par l'avenant du 14 avril 2003	II A /81
Accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit	II A/127
Sécurité et santé au travail :	
Accord national du 26 février 2003	II A /135
Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée	
(Nous rappelons que les accords nationaux :	
(110 as Tappetons que les accords nationaux.	

- (Nous rappelons que les accords nationaux :
 du 3 novembre 1969 sur la classification des ingénieurs et cadres ;
 du 30 juin 1971 sur la réduction de la durée de travail des ingénieurs et cadres ; - sur les appointements minimaux des ingénieurs et cadres ;
- ont été repris par la convention collective nationale du 13 mars 1972 et intégrés dans ce texte).

Réduction de la durée de travail.

Les accords des 13 décembre 1968, 28 avril 1971, 25 avril 1972, 15 mai 1973 ne figurent pas dans le présent Recueil, car ils portaient sur les programmes de réduction des années 1968 à 1973, maintenant entrés en application.

Cessation d'activité de salariés âgés.

L'accord du 26 juillet 1999 qui concerne un secteur d'activité déterminé, ne figure pas dans le présent Recueil.

Mensualisation des ouvriers.

L'accord du 10 juillet 1970 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974 ne figure pas dans ce Recueil, car la mensualisation est désormais achevée dans les Métaux de la région parisienne depuis la conclusion de l'accord du 21 janvier 1976 sur l'unification des statuts des ouvriers et des collaborateurs, signé par le GIM (voir désormais l'avenant «Mensuels» à la convention collective des métaux de la région parisienne partie IC).

Champ d'application des accords nationaux des Métaux.

L'accord du 16 janvier 1979 modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, ne présentant qu'un intérêt limité pour nos adhérents, n'est pas publié dans le présent Recueil.

A insérer entre les pages II A/Sommaire-2 et II A/1

NOTE DU GIM

L'Avenant du 30 avril 1971 à l'Accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels auquel se réfèrent les dispositions de l'Accord du 11 avril 1973 a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Celui-ci rassemble en un texte unique les dispositions nouvelles sur la formation professionnelle et les dispositions antérieures prévues par les anciens accords interprofessionnels et leurs avenants (voir le texte de l'Accord du 5 décembre 2003 sur la formation et le perfectionnement professionnels page III A/97 et suivantes).

ACCORD DU 11 AVRIL 1973

SUR L'APPLICATION DE L'AVENANT DU 30 AVRIL 1971 (*)

à l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels

AUX EMPLOYÉS, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE DE LA MÉTALLURGIE

Il a été convenu d'appliquer l'avenant du 30 avril 1971 (*) à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels dans les conditions définies comme suit :

Article 1. - Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux visées par l'accord du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) (**).

Le présent accord s'applique également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (**) relatif à ce champ d'application, selon les modalités prévues par cet avenant.

- Article 2. Les dispositions des articles 2 à 14 inclus de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 s'appliquent aux salariés exerçant les fonctions suivantes :
- agents de maîtrise professionnels occupant des fonctions comportant des responsabilités égales ou supérieures à celles du chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils : la définition de chef d'équipe d'outillage ou d'entretien de matériel mécanique ou de machines-outils à prendre en considération est celle qui est reproduite dans le classement des professions annexé à l'avenant «collaborateurs» de la convention collective de la région parisienne chef d'équipe cédule b coefficient 221 ; à cette catégorie d'agents de maîtrise sont assimilés ceux des chefs d'équipe professionnels de fabrication qui, bien qu'étant demeurés à un coefficient égal au coefficient 209 du classement annexé à l'avenant précité, occuperaient en réalité des fonctions comportant des responsabilités équivalentes aux fonctions d'agents de maîtrise définies ci-dessus ;
- techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur à l'indice de base 240 ; le coefficient à prendre en considération est celui fixé par le classement des professions annexé à la convention collective locale de travail ou à l'avenant E.T.D.A. applicable à l'établissement employant le bénéficiaire éventuel.

Notes du GIM:

^(*) Cet Avenant figure dans la partie III A du présent Recueil.

^(**) L'accord du 13 décembre 1972, complété par les avenants du 13 décembre 1972 et du 21 mars 1973, sur le champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie, ont été annulés et remplacés par l'accord du 16 janvier 1979. Cet accord ne figure pas dans le présent Recueil, car il ne présente qu'un intérêt très limité pour la plupart de nos Adhérents, mais nous tenons ce texte à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient le recevoir.

Article 3. - Dans les établissements comptant plus de 500 salariés, le calcul du pourcentage de salariés fixé par l'article 5 de l'avenant du 30 avril 1971 et au-delà duquel certaines demandes de congé de formation peuvent être différées, sera appliqué séparément :

- d'une part, aux ingénieurs et cadres tels qu'ils sont définis par la convention collective du 13 mars 1972 modifiée ;
- d'autre part, au reste du personnel d'encadrement visé par l'article 27 de l'accord du 9 juillet 1970 et défini à l'article 2 ci-dessus.

Article 4. - Le présent accord est établi conformément à l'article 31 a du Livre I du code du Travail.

Il sera déposé au secrétariat de la section du Commerce du conseil des Prud'hommes de Paris, conformément à l'article 31 *d* du Livre 1er du code du Travail.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra ce dépôt.

PROCÈS-VERBAL D'INTERPRÉTATION

Considérant que les fonctions occupées dans les entreprises par les techniciens, dessinateurs, employés et agents de maîtrise ne sont pas toutes définies dans le classement des professions annexé aux avenants «collaborateurs» des conventions collectives régionales, lesquelles ne donnent que la définition des fonctions repères.

Considérant que lesdites définitions font l'objet d'une révision dans le cadre de la négociation nationale sur la révision de la grille de classification du personnel ouvrier et du personnel E.T.D.A. de la métallurgie ;

Les parties signataires sont convenues de préciser que l'application du présent avenant dans les entreprises doit être faite en tenant compte des responsabilités effectivement assumées par les bénéficiaires éventuels par référence aux responsabilités assumées par ceux qui occupent les emplois visés à l'article 2 du présent accord.

Dans le cas où un accord créerait un classement national des professions du personnel E.T.D.A. applicable dans les entreprises visées à l'article 1 de l'accord du 11 avril 1973, les parties signataires se réuniraient pour substituer à l'article 2 de l'accord précité un article permettant d'identifier les bénéficiaires par référence au nouveau classement.

Les parties signataires sont convenues d'admettre que les pourcentages séparés visés à l'article 3 peuvent être éventuellement appréciés globalement pour permettre de faire bénéficier l'une des deux catégories considérées de la fraction qui s'avérerait inutilisable par l'autre.

Les parties signataires appellent l'attention des entreprises sur la nécessité de respecter les procédures applicables en vertu de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, de l'article 7 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 et de l'article 15 du décret n° 71-977 du 10 décembre 1971.

Enfin, les parties signataires sont convenues que les différends nés à l'occasion de l'applicationdu présent accord seront portés devant la commission paritaire nationale de l'emploi ou devant son secrétariat.

A insérer entre les pages II A/2 et II A/3
NOTE DU GIM
Page II A/2, article 3, 6ème ligne et procès-verbal d'interprétation, avant dernier paragraphe :
L'Accord du 9 juillet 1970 a été remplacé par l'Accord du 5 décembre 2003 (voir cet Accord page III A /97 et suivantes).

ACCORD NATIONAL DU 12 JUIN 1987 (*) SUR LES PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

modifié (**)

PRÉAMBULE

Le présent accord national est établi dans le cadre des textes conventionnels et législatifs existants dans le domaine de l'emploi et de la formation. Les parties signataires tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en oeuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'oeuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux profils des emplois et des métiers futurs.

L'apparition des technologies nouvelles n'est pas un phénomène récent. Mais, aujourd'hui, le rythme de leur développement s'accélère ; les innovations sont de plus en plus importantes ; leurs évolutions ne sont pas comparables ; l'ensemble a souvent de sérieuses conséquences au plan industriel, économique et social.

Il en va ainsi, aujourd'hui, des processus automatisés, simples ou complexes, comme de la pénétration dans tous les domaines de l'informatique, de la bureautique et de la productique, voire demain de l'intelligence artificielle.

Les parties signataires affirment, dans ce contexte, leur souci de la place prééminente de la personne dans le travail.

Les parties signataires tiennent à situer la présente convention dans le cadre de la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail ; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structure, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des salariés, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des équipements est souhaitable.

Les parties signataires s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables lorsque seront prévus des excédents notables de maind'oeuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan territorial et au niveau de l'entreprise ; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit.

Notes du GIM:

^(*) Cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies (cf article 37 devenu 43 du présent accord).

^(**) Cet accord a été complété par l'accord national du 25 janvier 1990 qui a ajouté une annexe 1 relative aux qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification et par l'avenant du 23 janvier 1991 qui concerne les aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi (cf titre I-C du présent accord). Cet accord a été ensuite modifié par l'avenant du 2 juillet 1992.

a) Les parties signataires s'engagent à assurer aux niveaux national et territorial le fonctionnement des commissions paritaires de l'emploi qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux ;
- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteur économique ; étudier les solutions proposées par les parties intéressées ;
- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales ainsi qu'aux Pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- concourir à la définition des qualifications nouvelles à promouvoir, particulièrement au moment de l'entrée des jeunes dans la vie active.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'oeuvre disponible et contribueront, lorsque cela sera nécessaire, à ce reclassement.

- L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales apporteront respectivement leur concours actif aux commissions nationales et territoriales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.
- b) Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'oeuvre et en informant et consultant régulièrement les comités d'entreprise et d'établissement et les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux salariés un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'oeuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de salariés. Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter l'accès des salariés à la formation, notamment en tenant compte d'éventuelles mesures d'aménagement du temps de travail.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'oeuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'oeuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation publics ou privés, et en particulier à l'A.F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en oeuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion et la mobilité professionnelles, et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés âgés dans le cadre des conventions d'allocation spéciale avec le F.N.E.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

- L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales territoriales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.
- (*) Compte tenu des perspectives d'évolution de l'économie et des emplois, les organisations signataires estiment qu'il convient de préparer les salariés à ces évolutions.
- (*) Les organisations signataires affirment leur volonté d'orienter l'action des entreprises de la métallurgie en faveur des salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi et en particulier de ceux âgés de quarante cinq ans et plus, notamment par l'organisation de formations de longue durée.

Note du GIM: (*) Alinéa ajouté par l'avenant du 23 janvier 1991 au présent accord.

- (*) Compte tenu des caractéristiques généralement présentées par ces salariés, les organisations signataires conviennent de prévoir des modalités particulières de formation définies ci-après, étant entendu que les dispositions de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie leur sont applicables.
- (*) Elles estiment, par ailleurs, que les actions de formation qui seront mises en oeuvre par les entreprises visées doivent prendre place dans une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications. En effet, la formation comme instrument de convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles implique une connaissance précise des évolutions des emplois et des compétences détenues par les salariés. La mise à jour régulière des données résultant de cette double analyse constitue à l'évidence un élément déterminant pour l'efficacité des opérations de formation réalisées, celles-ci s'inscrivant dès lors dans un cadre pluriannuel et étant de façon permanente réajustées par rappport au schéma de gestion prévisionnelle des qualifications dégagé.
- (*) L'ampleur des évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie et leur personnel, liée à la nécessité d'améliorer leur efficacité, conduisent les organisations signataires à préconiser une mise en place élargie dans les entreprises visées, d'outils permettant une meilleure appréhension des évolutions des emplois et des qualifications dont sont titulaires les salariés.
- (*) Afin de contribuer plus efficacement à la régulation des emplois, les organisations signataires conviennent d'inviter les entreprises à organiser des formations conduisant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans le cadre des alinéas 12 à 15 de l'article 1er du présent accord.
- (*) En outre, les actions de formation organisées au bénéfice des salariés ci-après visés se situeront dans le cadre du titre I-B «Les éléments d'une politique active de l'emploi» et du titre deuxième «Introduction de nouvelles technologies».

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

Note du GIM :

^(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 23 janvier 1991 au présent accord.

TITRE PREMIER - POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Titre I-A - Les institutions

Article 1. - COMMISSION NATIONALE DE L'EMPLOI

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend:

- deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

La commission nationale se réunira au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord elle déterminera ses règles de fonctionnement et les portera à la connaissance des commissions paritaires territoriales qui s'en inspireront.

La commission nationale effectuera un bilan du fonctionnement des commissions territoriales de l'emploi dans un délai de six mois suivant la signature du présent accord.

S'appliquent à la commission nationale de l'emploi de la métallurgie les dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 5 ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986. La commission nationale examinera l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre la commission nationale fera une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, Comité supérieur de l'emploi, Agence nationale pour l'emploi, AFPA, UNEDIC, APEC, DATAR, CEREQ, INSEE...

Elle examinera la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin ; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants ; la commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Elle s'attachera à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formulera à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elle sera régulièrement informée des moyens mis en oeuvre au plan national pour développer les formations correspondantes.

(*) Elle s'attache à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 5 ci-dessus, les orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi. Elle formule, à cet effet, toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'article 7 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Elle concourt à la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation visés aux articles L. 981-1 à L. 981-12 du code du Travail, et des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 à L. 982-4 du code du Travail.

⁽¹⁾ Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.

Note du GIM : (*) Les 10 alinéas qui suivent remplacent les 7 derniers alinéas de cet article en application de l'article 16 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle (cf. II A/153).

Dans ce but, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit, en application de l'article L. 900-3 du code du Travail, la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie des contrats et périodes de professionnalisation, après que les besoins en ont été identifiés à l'échelon national et territorial, notamment à l'appui des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications visé à l'article 1 er de l'accord national du 20 juillet 2004. Pour ce faire, elle valide, pour chacune des activités qui auront été répertoriées, la définition des capacités professionnelles nécessaires à l'exercice de cette activité, ainsi que la description des épreuves de qualification ou d'autres modes de validation permettant de vérifier que ces capacités ont été acquises.

Les qualifications ainsi définies peuvent être préparées dans le cadre du plan de formation visé à l'article L. 933-4 du code du Travail, du congé individuel de formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du Travail, et du droit invididuel à la formation visé aux articles L. 933-1 à L. 933-6 du code du Travail.

La vérification que les capacités professionnelles ont été acquises selon les modalités définies au 13ème alinéa du présent article donne lieu à l'attribution d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie délivré sous le contrôle de la commission nationale de l'emploi, ou, par délégation, du groupe technique paritaire mis en place en son sein. Ce certificat peut être également délivré aux salariés y compris dans le cas où les qualifications définies par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie n'ont pas donné lieu à une préparation dans un des cadres visés à l'alinéa 14 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, établit la liste des parcours de professionnalisation pouvant donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

En application de l'article L. 982-1 du code du Travail, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, définit l'objectif des actions de formation auxquelles peuvent participer les salariés au titre des périodes de professionnalisation.

Les entreprises dont les salariés ont passé des épreuves au titre des alinéas qui précèdent bénéficient, de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de la prise en charge de ces dépenses sur la base de forfaits dont les montants sont fixés par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, en tenant compte notamment des dispositions des articles 4 et 13 de l'accord national du 20 juillet 2004. Ces forfaits couvrent les frais exposés pour l'organisation et le passage des épreuves, ainsi que les frais de déplacement et de repas exposés par les personnes désignées pour sièger dans les jurys de délibération.

La commission paritaire nationale de l'emploi, ou par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, élabore un document dans lequel sont précisées les modalités de mise en oeuvre des dispositions prévues aux alinéas 12 à 18 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie étudiera les moyens d'information les plus appropriés des très petites et moyennes industries».

Article 2. - COMMISSIONS TERRITORIALES DE L'EMPLOI

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la commission nationale, il sera institué dans le cadre d'une ou de plusieurs conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, une commission paritaire de l'emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions territoriales, la commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1),
- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Les commissions territoriales se réuniront au moins deux fois par an.

L'organisation patronale assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Dans les six mois suivant la diffusion des règles de fonctionnement de la commission nationale, les commissions territoriales détermineront d'un commun accord leurs règles de fonctionnement afin de remplir les missions qui leur sont confiées. Ces règles de fonctionnement pourront être réactualisées après un certain nombre de réunions.

⁽¹⁾ Ainsi qu'un expert en tant que de besoin.

S'appliquent aux commissions territoriales de l'emploi de la métallurgie les dispositions des 7 premiers alinéas de l'article 5 ainsi que celles des articles 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986, ainsi que celles du quatrième alinéa (*) de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986. Les commissions territoriales examineront l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement.

En outre les commissions paritaires territoriales feront une analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes et notamment de l'incidence sur ces derniers de l'introduction et du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elles feront ces études en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'ANPE, Comités régionaux ou départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ASSEDIC, AFPA, APEC, CEREQ, Observatoires économiques régionaux de l'INSEE... Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

Elles s'attacheront à définir, en utilisant les conclusions des études visées à l'alinéa 7 du présent article, les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans leur ressort, dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de l'emploi et porteront une attention particulière aux salariés ayant le niveau de qualification le moins élevé dans le souci d'améliorer le niveau général des qualifications. Elles formuleront à cet effet toutes observations et toutes propositions utiles, en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Conformément à l'accord du 22 janvier 1985 susvisé, elles seront régulièrement informées des moyens mis en oeuvre aux plans régional et territorial, notamment par la profession, pour développer les formations correspondentes.

Elles concourront à l'insertion professionnelle des jeunes, et plus particulièrement à la mise en oeuvre des contrats de formation en alternance institués par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (**), en appliquant notamment les dispositions prévues par l'article 4.1.2. de l'accord natio-buer à l'établissement de la liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification dans les conditions visées à l'article 1, alinéa 12 du présent accord, (***) ainsi que dans le cadre des actions de formations organisées en application des articles L. 931-1 et L. 933-5 du code du Travail.

Dans les cas où des problèmes de conversion se poseraient dans la métallurgie, des représentants des commissions paritaires territoriales seront associés aux cellules de conversion instituées par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et le protocole du 22 décembre 1986. Dans le souci d'assurer dans les meilleures conditions possibles le reclassement des salariés de la métallurgie, les commissions paritaires territoriales communiqueront aux cellules de conversion tous renseignements dont elles disposent en matière de prévisions d'emploi et de qualification. Elles définiront, par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APEC aux bénéficiaires des conventions de conversion.

Les commissions paritaires territoriales attacheront un soin particulier aux problèmes que pourrait soulever le reclassement des salariés licenciés âgés de plus de 50 ans.

Elles contribueront à l'orientation des salariés souhaitant exercer un congé individuel de formation en définissant les formations qu'elles considéreront comme prioritaires, conformément aux attributions qui leur sont confiées par l'article 36 (****) de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que par les articles 9 à 12 de l'accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Notes du GIM : (*)Le quatrième alinéa de l'article 12 de l'accord du 20 octobre 1986 est devenu le 5ème alinéa, modification de cet article résultant de l'avenant du 22 juin 1989 (voir page III A/26 -5). Cet accord n'est plus applicable depuis l'abrogation de la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance conversion.

^(**) L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 et le protocole du 22 décembre 1986 cités dans cet article ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes. Ce dernier texte a été à son tour remplacé par l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, remplacé par à son tour par l'accord du 5 décembre 2003 (voir p. III A/97).

^(***)Phrase ajoutée par l'avenant du 2 juillet 1992. (****) L'article 36 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, est devenu l'article 33 dudit accord tel que modifié par l'avenant du 8 juin 1988, puis il est devenu l'article 32 dudit accord après modification par l'avenant du 29 mai 1989, puis l'article 31-15 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 qui annule et remplace l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels. L'accord du 3 juillet 1991 a été à son tour remplacé par l'accord du 5 décembre 2003 (voir page III A/97).

Titre I-B - Les éléments d'une politique active de l'emploi

Article 3. - DÉVELOPPEMENT

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer leur environnement industriel. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque salarié un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard les dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*) et du Livre IX du code du Travail doivent permettre l'accès des salariés aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité d'accès à la formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, qu'il s'agisse d'une demande de formation exprimée dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du plan de formation. Si la demande de formation est exprimée dans le cadre du congé individuel de formation, la priorité d'accès jouera même si les salariés ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé (**). Lorsque la demande visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles et prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 4. - INFORMATION ET CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel.

A cet effet les parties signataires se réfèrent expressément aux articles L. 432-1 à L. 432-3-1 ainsi qu'à l'article L. 432-4, alinéa 12, du code du Travail.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges ayant pour objet de conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que les délégués syndicaux sont saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs. Ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Article 5. - NATURE DES INFORMATIONS ET DE LA CONSULTATION

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel :
 - les conventions passées avec le Fonds national de l'emploi ;
- les moyens mis en oeuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue ;
 - le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi;
- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'oeuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront également les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concernent et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

Article 6. - RÉDUCTION D'ACTIVITÉ EN CAS DE FUSION, CONCENTRATION OU RESTRUCTURATION

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Notes du GIM :
(*) Voir note (****) p. II A/7.
(**) Les dispositions des articles 21 à 23 de l'accord du 9 juillet 1970 ont été reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, ce dernier annulé par l'accord du 5 décembre 2003 (voir page III A/97).

Titre I-C - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi (*)

Article **7.** (*)

Les dispositions des articles 8 à 12 sont applicables aux entreprises remplissant les conditions prévues par l'article L. 322-7 et les articles R. 322-10 à R. 322-10-3 du code du Travail en vue de l'obtention d'aides de l'Etat à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

I - Dispositions communes à toutes les entreprises visées

Article 8. (*)

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Les salariés âgés de 45 ans et plus feront l'objet d'une préoccupation particulière.

Ces actions de formation auront une durée minimale de 500 heures.

A la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié - après que lui auront été communiqués le classement correspondant dans la classification applicable et le niveau de rémunération afférent - et que ce reclassement intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales, le bénéfice des actions de formation visées par le présent article est étendu aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe.

Article **9.** (*)

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du Travail, les entreprises veilleront à assurer, en tenant compte à la fois des exigences propres à leur développement, des priorités d'action dont elles se sont dotées, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, d'égales conditions d'accès à la formation aux salariés concernés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité. Toutefois, une attention particulière sera portée aux salariés âgés de 45 ans et plus.

Les formations organisées en conséquence pourront intégrer les demandes individuelles dans les plans de formation des entreprises.

La nature des actions de formation tiendra compte des domaines prioritaires énoncés par l'article premier de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la métallurgie. Áfin de résorber les déficits d'emploi constatés dans la profession, les organisations signataires estiment nécessaire que le champ des formations proposées aux salariés comprenne, dans toute la mesure du possible, l'automatisation, la maintenance, la productique et la gestion de production, la bureautique-télématique et les études-conception.

Le contenu des actions de formation sera adapté à la situation des salariés concernés et, notamment, à celle des salariés âgés de 45 ans et plus.

La définition des actions de formation pourra également prévoir la mise en place de procédures particulières destinées à favoriser l'adaptation des salariés bénéficiaires desdites actions. A cet égard, les organisations signataires considèrent que toutes opérations conduites en vue de soutenir la motivation des salariés à se former à de nouveaux métiers, grâce notamment à la mise en place d'outils méthodologiques ou d'accompagnement, constituent des perspectives à renforcer et à développer.

Note du GIM :

^(*) Les dispositions du Titre I-C (art. 7 à 12 nouveaux) ont été ajoutées par l'avenant du 23 janvier 1991. Le préambule de cet avenant précise qu'il «se situe dans le cadre de l'article L. 322-7 du code du Travail issu de la loi du 2 août 1989 et de la loi du 18 janvier 1991, du décret d'application du 2 novembre 1989 et de l'arrêté du 2 novembre 1989». En outre, l'article 4 de l'avenant dispose que cet avenant «deviendra caduc en son entier en cas de diminution ou de suppression des aides à la formation longue prévues par l'article L.322-7 du code du Travail».

Elles rappellent que les mécanismes de reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation fixées à l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé tendent, dans un objectif de mobilité interne et externe, à une valorisation des compétences détenues par les salariés.

Sur la base des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 susvisé, les entreprises procéderont à une évaluation de la formation suivie par les salariés concernés et à la délivrance d'une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes.

Les actions de formation organisées par les entreprises dans le cadre des dispositions de l'article L. 322-7 du code du Travail peuvent conduire à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification délivré sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en application des alinéas 12 à 16 (*) de l'article 1er du présent accord.

Tenant compte de l'expérience et des connaissances professionnelles, une évaluation des capacités des salariés concernés par la formation considérée pourra également être effectuée par les entreprises préalablement à la réalisation de cette formation.

La mise en place d'un dispositif d'évaluation des capacités à l'entrée en formation est de nature à améliorer les conditions d'accès des salariés concernés aux actions de formation projetées ; la mise en place d'un dispositif d'évaluation des compétences acquises à l'issue de la formation devrait permettre aux salariés de faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au titre des dispositions du présent accord.

En cas d'échec du salarié au terme de la formation, l'entreprise recherchera les moyens de proposer au salarié concerné un complément de formation, la durée de celui-ci pouvant s'imputer sur la durée de maintien du contrat de travail garantie au salarié en vertu de l'article 10 ou 12 du présent accord.

II - Dispositions spécifiques aux accords d'entreprises

Article 10. (**)

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans l'accord d'entreprise ou d'établissement par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L. 322-7, alinéa 2, du code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

Notes du GIM:

^(*) La référence à l'alinéa 15 a été remplacée par la référence à l'alinéa 16 par l'Avenant du 2 juillet 1992.

III - Dispositions spécifiques aux entreprises visées dépourvues de représentants syndicaux

Article 11. (*)

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 au cours des réunions respectivement prévues par les articles L.434-3 et L.424-4 du code du Travail. Le projet de formation est adressé aux représentants du personnel avec la convocation à ces réunions.

Dans les entreprises où il n'existe pas d'instance représentative du personnel, le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 est porté, avant agrément dudit projet par l'administration, à la connaissance des salariés par voie d'affichage et communiqué à la commission paritaire territoriale de l'emploi compétente qui pourra formuler toutes recommandations utiles.

Article **12.** (*)

L'objectif de prévention du licenciement économique sera consacré dans le projet de formation au sens de l'article 3 du décret du 2 novembre 1989 par la détermination d'une durée de maintien du contrat de travail des salariés visés, à l'issue de leur période de formation. Cette garantie contre un licenciement économique aura, quelle que soit l'évaluation des compétences acquises au cours de cette période de formation, une durée de :

- 6 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 3 mois,
- 5 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 4 mois,
- 4 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période ne dépassant pas 5 mois,
- 3 mois à compter de la fin de la période de formation, si la formation a été dispensée sur une période dépassant 5 mois.

La durée de la garantie découlant de l'alinéa précédent sera majorée de 3 mois pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

La garantie prévue au présent article ne sera pas applicable lorsque la rupture découlera d'un cas de force majeure, d'une raison économique ayant des conséquences imprévisibles pour l'employeur lors de l'entrée en formation, ou encore du refus, par le ou les salariés considérés, d'une mutation dans l'entreprise.

Il en sera de même en cas de reclassement concerté dans une autre entreprise, une collectivité territoriale ou le secteur public, conformément à l'article L.322-7, alinéa 2, du code du Travail. Bien qu'elle ne constitue pas un licenciement, la rupture du contrat de travail du salarié qui a accepté un tel reclassement ouvrira droit au versement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles applicables à l'intéressé en fonction de son ancienneté.

TITRE DEUXIÈME: INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES

Article 13. (**) - DOMAINE D'APPLICATION (anc. art. 7)

Est soumis aux dispositions du présent titre tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Les dispositions du présent titre s'appliquent dès qu'un projet important d'introduction de nouvelles technologies entraı̂ne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés à la fin de l'alinéa précédent.

Notes du GIM:

^(*) Voir la note du GIM p. II A/8 bis

^(**) La nouvelle numérotation de cet article résulte de l'avenant du 23 janvier 1991 qui a modifié l'accord du 12 juin 1987 : les anciens articles 7 à 38 sont devenus respectivement les articles 13 à 44. La référence aux anciens articles a été modifiée en conséquence dans le présent accord.

Article 14. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT (anc. art. 8)

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 13 (*) du présent titre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6 du code du Travail.

Un mois avant la réunion de consultation du comité, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
 - les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Dans les trente jours précédant sa réunion de consultation, le comité d'entreprise ou d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité de ses membres, une réunion préparatoire au cours de laquelle il est procédé à un premier examen du projet d'introduction de nouvelles technologies.

Article 15.(*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (anc. art. 9)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est informé et consulté, le plus tôt possible, avant toute décision irréversible de mise en oeuvre, sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 13 (*) du présent titre. Il est notamment informé et consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

A cette fin, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement avant la réunion visée au deuxième alinéa du présent article.

Article 16. (*)- OBLIGATION DE DISCRÉTION ET DE SECRET (anc. art. 10)

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail visées aux articles 14, 15 et 17 (*), sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du code du Travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Note du GIM:

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Article 17. (*) - PLAN D'ADAPTATION DES SALARIÉS AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES (anc. art. 11)

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraı̂ne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés dont la mutation sera rendue nécessaire.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 14 (*) du présent titre.

Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi qu'aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires, afin de permettre à ces institutions d'exercer leur mission légale.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 18. (*) - FORMATION ET NOUVELLES TECHNOLOGIES (anc. art. 12)

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, la formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la métallurgie. La formation est, en effet, un investissement indispensable à la réussite des projets de modernisation des entreprises.

Les entreprises intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon à ce que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, en temps utile, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis ; les représentants du personnel concernés pourront bénéficier de ces formations en tant que de besoin.

Cette politique de formation visera également au développement des capacités d'adaptation nécessaires pour faire face aux évolutions prévisibles des technologies.

Lorsque l'introduction de nouvelles technologies sera de nature à entraîner la modification ou la disparition des postes de travail occupés jusque là par les salariés, les entreprises mettront tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les intéressés puissent conserver leur poste ou se voir affectés à un autre emploi dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 20 (*) du présent titre.

Les entreprises s'efforceront de prévoir les formations correspondantes dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteront. Les formations envisagées seront intégrées, le cas échéant, dans le plan d'adaptation prévu par l'article 17 (*) du présent titre.

Les formations du personnel d'encadrement mises en oeuvre à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies comporteront un volet traitant de l'incidence de ces changements sur l'organisation du travail et sur l'évolution des compétences professionnelles, techniques et générales requises ainsi que sur les formations nécessaires.

L'U.I.M.M. par le canal de ses chambres syndicales territoriales, contribuera à l'information des entreprises, notamment petites et moyennes, sur les possibilités d'aide technique et financière auxquelles les entreprises pourraient faire appel tant pour l'identification de leurs besoins de formation que pour la réalisation des formations elles-mêmes. En outre les chambres syndicales territoriales communiqueront aux commissions paritaires territoriales de l'emploi toutes informations utiles dans ce domaine pour l'accomplissement des missions qui leur sont imparties en matière de développement de la formation.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies, ne s'avérerait pas possible conformément à l'article 20 (*) du présent titre, des solutions devront être recherchées pour que puisse être donnée aux intéressés une formation orientée vers des spécialités pour lesquelles existent des débouchés, notamment dans le cadre des contrats de conversion susceptibles d'être mis en oeuvre en application de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi.

Note du GIM :

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Article 19. (*) - RÉORGANISATION DU TRAVAIL AVEC DE NOUVELLES TECHNOLOGIES (anc. art. 13)

L'introduction de nouvelles technologies visées par l'article 13 (*) du présent titre, devra être pour l'employeur l'occasion de rechercher de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service, voire de l'établissement.

Le souci d'obtenir une meilleure utilisation des machines et des produits de qualité croissante, devra aller de pair avec l'intégration de la sécurité dans les processus de fabrication, avec le respect des dispositions sur la durée du travail, et avec la préoccupation de ne pas supprimer, pour les opérateurs sur ces machines, toute possibilité d'intervenir, même peu fréquemment et de manière limitée.

L'employeur devra rechercher s'il est possible d'éviter l'isolement des salariés par le recours à des formules de travail en groupe sur plusieurs machines, en raison de l'importance de la surveillance de la production et de sa qualité, de l'anticipation nécessaire des pannes, de la maintenance des machines et de leur sensibilité aux aléas, comme des possibilités, offertes par le travail en groupe, de formation pratique réciproque et de travail plus polyvalent pour les membres du groupe.

En tout état de cause, les nouvelles tâches découlant de l'introduction des nouvelles technologies considérées, ne devront pas conduire à un rythme de travail humain excessif, mais au contraire accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel affecté à ces tâches.

Dans cette optique, la hiérarchie devra être associée étroitement aux projets de changement d'organisations du travail, ce qui peut impliquer une accentuation de la délégation de pouvoirs.

En outre, la participation des salariés concernés par les projets de changement d'organisations du travail est essentielle. Tous moyens disponibles seront utilisés à cet effet, sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Article 20. (*) - MUTATIONS (anc. art. 14)

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, même non visées par l'article 13 du présent titre entraînerait directement la disparition du poste de travail occupé jusque là par un salarié, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher dans l'établissement, puis dans l'entreprise, s'il existe un poste disponible - comportant un classement et un salaire équivalents à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

L'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, il aura droit, pendant les six mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre son ancien et son nouveau salaire.

En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

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 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.

En outre, le salarié muté alors qu'il est âgé de 50 ans ou plus et a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective des industries métallurgiques applicable, conservera le coefficient dont il bénéficiait avant sa mutation en vertu de cette convention collective, ainsi que le bénéfice des dispositions de ladite convention collective.

Note du GIM:

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'article 25 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, ni aux dispositions des articles 32 et 36(*) du présent accord, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage, ni aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 30 janvier 1980 sur les garanties de fin de carrière des ouvriers.

Article 21. (*) - BILAN (anc. art. 15)

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent titre au plus tard deux ans après son entrée en vigueur. A cette occasion les parties signataires pourront faire appel d'un commun accord à tout organisme ayant en ce domaine une compétence reconnue.

TITRE TROISIÈME: MUTATIONS - LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE

I - Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

Article **22. (*)** - **ORDRE DU JOUR** (*anc. art. 16*)

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

Article 23.(*) - INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (anc. art. 17)

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit leur adresser les documents visés au deuxième alinéa de l'article L. 321-4 du code du Travail.

Article 24. (*) - FUSION, CONCENTRATION, RESTRUCTURATION (anc. art. 18)

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en ceuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

Article 25. (*) - DÉLAI PRÉFIX (anc. art. 19)

Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente (prévue aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 321-7 du code du Travail) et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
 - 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250;
 - 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10-II de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié en dernier lieu par l'accord du 20 octobre 1986.

Note du GIM :

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Afin de permettre aux membres élus du comité, aux représentants syndicaux et aux délégués syndicaux de disposer d'un temps suffisant de réflexion, la deuxième réunion du comité d'entreprise ou, dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, la deuxième réunion du ou des comités d'établissement concernés ne peut se tenir, sauf en cas de force majeure, de redressement ou de liquidation judiciaires, moins de quatre jours après la date de la première réunion. Ce délai est porté à 6 jours dans le cas où le licenciement concerne 100 salariés ou plus. Toutefois les convocations à la première et à la deuxième réunions du comité peuvent être adressées simultanément.

Lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 321-4 du code du Travail, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement, ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet, l'autorité administrative a la faculté de réduire les délais de 30, 45 ou 60 jours ou tout autre délai prévu par conventions ou accords collectifs de travail sans que ce délai puisse être inférieur au délai prévu à l'article L. 321-7 du code du Travail.

Article 26. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE (anc. art. 20)

Lorsqu'un même projet de licenciement d'ordre économique est envisagé dans plusieurs établissements, simultanément ou dans une même période de trente jours, le comité central d'entreprise est informé et consulté selon les dispositions des articles L. 432-1 et L.435-3 du code du Travail ; les comités d'établissement, chacun en ce qui le concerne, sont parallèlement informés et consultés au cours des deux réunions prévues par les dispositions légales ainsi que par celles du présent accord.

Article 27. (*) - INFORMATION ET CONSULTATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (anc. art. 21)

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

II - Garanties

Article 28. (*) - ACTIONS À ENTREPRENDRE PAR L'ENTREPRISE (anc. art. 22)

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en tout état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si toutefois elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité, dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées ;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi ;
- prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre de licenciements ;

Note du GIM.:

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

- informer la commission territoriale de l'emploi conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article **29. (*)** - **MUTATIONS** (anc. art. 23)

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- deux mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel, les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective territoriale ; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

Article 30. (*) - INDEMNITÉ TEMPORAIRE DÉGRESSIVE (anc. art. 24)

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 29 (*) du présent accord et pendant les huit mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 29 (*) du présent accord pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

-	pour les deux premiers mois suivants	 80%
-	pour les 3ème et 4ème mois suivants	 60%
-	pour les 5ème et 6ème mois suivants	 40%
_	pour les 7ème et 8ème mois suivants	20%

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures (2), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

⁽¹⁾ La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celleci prévoit un préavis de plus longue durée.

⁽²⁾ L'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.

Note du GIM:

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

Article **31.** (*) - **ANCIENNETÉ** (anc. art. 25)

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 32. (*) - PRIORITÉ DE RECLASSEMENT (anc. art. 26)

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise. En particulier l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité d'accès au congé individuel de formation, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles prévues par les articles 21 à 23 (**) de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévu par l'article 24 (**) de l'accord du 9 juillet 1970 susvisé. Lorsque pendant cette même durée d'un an, la demande de formation formulée par un salarié visera un cycle, un stage ou une session de formation organisés à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription du salarié à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Article 33. (*) - RECHERCHES D'EMPLOI (anc. art. 27)

Les entreprises doivent rechercher les possibilités d'emploi susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales territoriales apporteront à cette recherche leur concours actif L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre territorial.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

Article 34. (*) - PRÉAVIS (anc. art. 28)

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 35. (*) - PRISE EN CHARGE PAR L'ASSEDIC (anc. art. 29)

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance-chômage doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 36. (*) - PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE (anc. art. 30)

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté une convention de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les

Notes du GIM. :

^(*)Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

^(**) Les dispositions des articles 21 à 23 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 ont été reprises par les articles 31-4 à 31-6 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 ; les dispositions de l'article 24 ont été reprises par l'article 31-8 dudit accord.

A insérer **entre** les pages **II A**/16 et **II A**/16 bis

NOTES DU GIM

- Page II A/16, article 36, et Page II A/16 bis, article 37, 4è et 5è alinéas :
- A compter du 1er janvier 2003, l'âge à partir duquel un salarié licencié peut prétendre aux allocations chômage jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite à condition qu'il puisse justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse et d'une durée d'affiliation de 27 mois au cours des 36 derniers mois en application de l'article 12 modifié de la «convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage», est fixé à 57 ans (fin de préavis). Il s'ensuit que la majoration de 20 % s'appliquera aux «Mensuels» compris dans un licenciement collectif économique dont la rupture du contrat de travail interviendra entre 50 et 57 ans.
- Actuellement l'indemnisation du chômage est déterminée par la «convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage», modifiée par le protocole d'accord du 20 décembre 2002.
- La durée d'assurance de 37,5 années a été allongée pour les pensions prenant effet à compter du 1er janvier 1994 en application de la loi du 22 juillet 1993 et ses décrets d'application réformant le mode de calcul de la pension vieillesse de sécurité sociale.
- Un avenant du 23 septembre 2000 à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance conversion a mis fin au dispositif des conventions de conversion. Il s'ensuit que les salariés dont la procédure de licenciement pour motif économique a été engagée après le 30 juin 2001 ne peuvent désormais plus adhérer à la convention de conversion.

salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Les salariés ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 29 (*).

Article 37. (*) - RECONVERSION ET INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (anc. art. 31)

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 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 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la convention collective territoriale, sera majoré de 20 %, sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 19 novembre 1985 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 pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, 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 50 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 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

Lorsqu'une convention collective territoriale des industries métallurgiques prévoira déjà des majorations de l'indemnité de licenciement à partir de 50 ans, les dispositions du présent article entreront en vigueur dans le champ d'application de cette convention collective lorsque celle-ci aura été paritairement modifiée pour y intégrer les dispositions du présent article (**).

Article **38. (*)** - **LOGEMENT** (anc. art. 32)

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Notes du GIM

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

^(**) Dans les industries des métaux de la région parisienne, un avenant du 1er juillet 1987 à la convention collective régionale a modifié en conséquence l'article 33 de l'avenant «Mensuels» à la dite convention et ajouté un article 33 bis. (Voir p. IC/17 du présent Recueil).

Elle recherchera, en liaison avec la chambre syndicale territoriale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Article **39. (*)** - **CONGÉS PAYÉS** (*anc. art. 33*)

Lorsqu'un salarié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 40. (*) - DÉCLARATION DES OFFRES D'EMPLOI (anc. art. 34)

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à sa section régionale.

TITRE QUATRIÈME DISPOSITIONS DIVERSES

Article 41. (*) - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL (anc. art. 35)

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 42. (*) - APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS (anc. art. 36)

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées en vertu de l'article 41 (*) il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 modifié par l'avenant du 20 mars 1975.

Article 43. (*) - ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉGIME JURIDIQUE (anc. art. 37)

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux procédures engagées à compter du 1er juillet 1987.

Elles annulent et remplacent les dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par l'avenant du 16 décembre 1986 ainsi que les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1987 sur l'introduction de nouvelles technologies.

Article **44.** (*) (anc. art. 38) - Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Note du GIM :

^(*) Voir en page II A/9 la note du GIM sur la nouvelle numérotation de ces articles.

ANNEXE I (*)

Dans l'exécution de la mission confiée à la Commission nationale de l'emploi par l'article 1er du présent accord national en matière de qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification, les modalités suivantes devront être respectées.

1. - Qualifications professionnelles de la catégorie A

Pour être inscrite en catégorie A par la Commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et V bis de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

2. - Qualifications professionnelles de la catégorie B

Pour être inscrite en catégorie B par la Commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant les niveaux V et IV b de connaissances définis par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

3. - Qualifications professionnelles de la catégorie C

Pour être inscrite en catégorie C par la Commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967.

4. - Qualifications professionnelles de la catégorie D

Pour être inscrite en catégorie D par la Commission nationale de l'emploi, une qualification professionnelle validée par celle-ci devra comporter des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1er, 3°, a, premier et deuxième tirets, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Note du GIM :

^(*) Annexe ajoutée par l'accord du 25 janvier 1990 (Voir cet accord p. II A/24 sexies)

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits «Parodi» et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des Métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

DISPOSITIONS

Article Ier. - ENTREPRISES VISÉES

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des Métaux, définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 (*) relatif au champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973 (*).

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 (*), relatif au champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2. - PERSONNEL VISÉ

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1er, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P., aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail, et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3. - OBJET

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons ; les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques (**).

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes

Notes du GIM:

^(*) L'accord du 13 décembre 1972 et les avenants du 13 décembre 1972 et du 21 mars 1973 ont été annulés et remplacés par l'accord du 16 janvier 1979. Cet accord ne figure pas dans le présent Recueil, car il ne présente qu'un intérêt très limité pour nos adhérents.

^(**) Nous n'avons pas reproduit dans la présente partie du Recueil, les «grilles» de classification qui figuraient à la fin de l'article 3 de l'accord, puisqu'elles ont été incorporées dans l'avenant «Mensuels» à la convention collective des Métaux de la régions parisienne, sous forme d'une annexe 1 (voir partie ID du présent Recueil).

Nous rappelons, en effet, que l'accord régional du 21 janvier 1976 relatif au changement de classification a pris acte de la substitution de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 à celles figurant dans les annexes aux anciens avenants «Ouvriers» et «Collaborateurs» à la convention collective des Métaux de la région parisienne, et que l'article 2 de l'accord régional du 21 janvier 1976 portant unification des statuts des ouvriers et collaborateurs a remplacé ces deux annexes par l'annexe 1 à l'avenant «Mensuels» à ladite convention qui a repris les «grilles» de l'accord national.

devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent Accord national(*).

Article 5. - CLASSEMENT

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6. - SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'*Annexe I* doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'*Annexe I* une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette *Annexe*.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes, obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7. - CONDITIONS D'ACCÈS À LA POSITION DE CADRE

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - 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'Education 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 de la classification définie par l'article 20 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilités implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

(**) Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis.(***) - MENSUEL AYANT UNE GRANDE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans 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 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8. - MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTÈME DANS LES ENTREPRISES

Les entreprises diposeront d'un délai, expirant le 31 mars 1976, pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent Accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des Organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Notes du GIM. :

^(*)Voir la deuxième note figurant en page II A/18 du Recueil.

^(**) Alinéa ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990 Date d'application 10 février 1990 (voir cet accord p. II A/24 sexies).

^(***) Article ajouté par l'accord national du 25 janvier 1990 Date d'application 10 février 1990 (voir cet accord p. II A/24 sexies).

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet, figurent en *Annexe II* du présent Accord, des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU CLASSEMENT INDIVIDUEL

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit, le ler mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1er avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1er janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application, par son employeur, du barème territorial de salaires minimaux garantis.

L'application du présent Accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU CLASSEMENT INDIVIDUEL

Durant la période du ler mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque Convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par Accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne «Echelle intermédiaire» du tableau reproduit à la fin du présent article

A partir du ler janvier 1977 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque Convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par Accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne «Echelle finale» du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un Accord collectif territorial antérieur.

				ÉCHELLE INTERMÉDIAIRE	ÉCHELLE FINALE
1er	échelon	du	niveau I niveau I niveau I	140	140
2ème	échelon	du		145	145
3ème	échelon	du		150	155
2ème 3ème	échelon échelon	du du	niveau II niveau II	160 170 180	170 180 190
1er	échelon	du	niveau III	205	215
2ème	échelon	du	niveau III	215	225
3ème	échelon	du	niveau III	230	240
ler	échelon	du	niveau IV	240	255
2ème	échelon	du	niveau IV	255	270
3ème	échelon	du	niveau IV	270	285
ler	échelon	du	niveau V	285	305
2ème	échelon	du	niveau V	315	335
3ème	échelon	du	niveau V	350	365

Article 11. - CONSTAT

Une Commission, composée de deux représentants de chacune des Organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement, jusqu'au 30 juin 1977, la mise en place du nouveau système.

DISPOSITION FINALE

Article 12.

Le présent Accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

ANNEXE I

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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 1er 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 ler échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1er degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3ème échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - 1er degré.

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

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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 1er 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 devra pas être inférieur au 2ème échelon du niveau III (coefficient 225).

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel. (*)

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

Un an après son entrée en fonction 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 - 2ème degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2ème degré.

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

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au ler 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 2ème 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 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au ler 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 2ème 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 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière (**)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aurait 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 2ème 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 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285).

ANNEXE II

ILLUSTRATION DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

La présente *Annexe* a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en oeuvre de la nouvelle classification, conformément à l'article 8 de l'Accord national.

L'application de la présente Annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le «Classement des professions» annexé à l'Avenant «Collaborateurs» à la Convention collective des industries métallurgiques de la Région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente *Annexe*, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de Fer Lorraines, d'une part, de la Chambre syndicale de la Sidérurgie du Nord de la France, d'autre part.

Notes du GIM. :

^(*) Le paragraphe f) Baccalauréat de technicien a été annulé et, remplacé par le paragraphe «Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel», par l'accord du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990 (voir cet accord p. II A/24 sexies).

^(**) Paragraphe ajouté par l'avenant du 21 avril 1981 à l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification (voir p. II A/24 ter).

A insérer entre les pages II A/22 et II A/23

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en **novembre 1977** par la Commission de constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, ainsi qu'un extrait du procès-verbal de la réunion du **4 janvier 1990** du groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

....

II - SEUILS D'ACCUEIL

1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1er degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui conceme le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° Diplôme du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la Commission de constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

EMPLOI (1)	CLASSEMENT D'APRÈS LA NOUVELLE CLASSIFICATION		
	NIVEAU	ÉCHELON	
Filière Dessinateurs Dessinateur d'exécution Dessinateur petites études Dessinateur d'études 1er échelon Dessinateur d'études 2ème échelon Dessinateur-projeteur ou principal 1er échelon Dessinateur-projeteur ou principal 2ème échelon	III III IV IV V V	1 3 1 3 1 2	
Filière Préparateurs Préparateur de fabrication 1er échelon Préparateur de fabrication 2ème échelon Préparateur 3ème échelon	III I V V	2 2 2 2	
Filière Agents Techniques Electroniciens Agent technique 1ère catégorie Agent technique 2ème catégorie, échelon a Agent technique 2ème catégorie, échelon b Agent technique 3ème catégorie, échelon a Agent technique 3ème catégorie, échelon b Agent technique principal	III IV IV V V	2 1 3 1 2 3	
Filière Secrétariat Dactylographe 1er degré Dactylographe 2ème degré Sténodactylographe 1er degré Sténodactylographe 2ème degré Sténodactylographe 2ème degré Sténodactylographe correspondancier(e) Secrétaire sténodactylographe	I II II II II	3 1 1 2 3 1	
Filière Comptabilité Aide-comptable commercial Aide-comptable industriel Comptable commercial Comptable industriel Comptable industriel Comptable 2ème échelon	II II III III	1 1 1 1 3	

⁽¹⁾ Au sens de l'Annexe «Classement des professions et définition de fonctions» à l'Avenant «Collaborateurs» (*) à la Convention collective des Métaux de la Région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

ANNEXE III (**)

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

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 1er 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 1er 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 1er 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 ler 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 1 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 ler 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 1er 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 3ème 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 les délais d'accès à ce classement.

Notes du GIM:

^(*) Il s'agit de l'ancien avenant «Collaborateurs» qui ne figure pas dans le présent Recueil. (**) Annexe ajoutée par l'accord du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990 (voir cet accord p. II A/24 sexies). (***) Paragraphe ajouté par l'avenant du 10 juillet 1992.

AVENANT DU 30 JANVIER 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières, du fait de leur nature ou de leur diversité, de passer dans la filière des professionnels.

Cette possibilité doit être exploitée et élargie. A cet effet, les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au ler échelon du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3ème échelon (coefficient 190) du niveau II.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le 1er échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2ème échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

Article 1er. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent Avenant national concernent les entreprises définies par l'Accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des Accords nationaux de la métallurgie.

Article 2. - INSTITUTION DE NOUVEAUX TECHNICIENS D'ATELIER

La classification «ouvriers» instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, ler échelon, avec le coefficient 255, et d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 2ème échelon, avec le coefficient 270 ; il s'agit de techniciens d'atelier hautement qualifiés qui continuent à exercer des activités à prédominance manuelle.

Leur classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification «ouvriers» (*).

Note du GIM :

^(*) Nous n'avons pas reproduit le tableau définissant le nouveau niveau IV comprenant les échelons 1 et 2, car il a été incorporé dans la Convention collective des métaux de la région parisienne par un Avenant du 27 juin 1980 à ladite Convention relatif à la classification des ouvriers (voir p. I D/1 bis).

Article 3. - DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES TECHNICIENS D'ATELIER

Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire.

Article 4. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant entrera en vigueur le ler février 1980.

Les définitions de niveau et d'échelon et les coefficients de techniciens, d'atelier institués à l'article 2 devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes, dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques (*).

Article 5.

Les parties signataires tiendront dans un délai de deux ans une réunion nationale pour examiner l'application du présent avenant.

Article 6.

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

PROCÈS-VERBAL DU 30 JANVIER 1980

concernant l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Les parties signataires de l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification conviennent que le niveau IV de la classification «ouvriers», qui recouvre les échelons affectés des coefficients 255 et 270 institués pour les ouvriers par l'article 2 de l'avenant national du 30 janvier 1980, correspond, par son contenu et ses exigences, aux transpositions près, au niveau IV de la classification «administratifs-techniciens».

Note du GIM .

^(*) pour les Métaux de la région parisienne, voir page I D/1 bis, intégration par l'avenant du 27 juin 1980.

AVENANT DU 21 AVRIL 1981 à L'Accord national du 21 juillet 1975 SUR LA CLASSIFICATION

Il a été convenu ce qui suit, compte tenu des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981 (*J.O.* du 4 avril 1981), relatif aux études conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier et d'infirmière.

Article 1er. - L'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975, relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, est complétée par les dispositions suivantes:

j) (voir texte incorporé, ci-dessus, p. II A/22)

Article 2. - Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

PROCÈS-VERBAL annexé à l'avenant national du 21 avril 1981 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification

Les parties signataires de l'avenant du 21 avril 1981 relatif au seuil d'accueil des titulaires du nouveau diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière, sont convenues d'effectuer toutes démarches auprès du ministère de la Santé et de la Sécurité sociale afin de s'assurer que les études d'infirmier(e) comprennent les enseignements indispensables à l'exercice de cette fonction en milieu industriel.

AVENANT DU 4 FÉVRIER 1983 à l'Accord national du 21 juillet 1975 SUR LA CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières du fait de leur nature ou de leur diversité de passer dans la filière des professionnels.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le ler échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2ème échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

DISPOSITIONS

Article ler - Champ d'application

Les dispositions du présent avenant national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 2 - Organisation du travail

Les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au ler échelon (coefficient 170) du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3ème échelon (coefficient 190) du niveau II, puis par la suite à un niveau supérieur.

Article 3 - Institution d'un nouveau technicien d'atelier

La classification «ouvriers» instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et modifiée par l'avenant du 30 janvier 1980, est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 3ème échelon, avec le coefficient 285 : il s'agit d'un technicien d'atelier très hautement qualifié qui continue à exercer des activités à prédominance manuelle.

Le classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon ci-après, complétant la classification «ouvriers».

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 oeuvre 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'Education 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.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A.4)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes;
- le choix et la mise en oeuvre 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) (T.A.3) (*)

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) (T.A.2) (*)

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.

(*)Définitions résultant de l'Avenant du 30 janvier 1980.

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent Avenant entrera en vigueur le 1er mars 1983.

Les définitions de niveau et d'échelon et le coefficient du technicien d'atelier institué à l'article 3, devront être paritairement insérés par les organisations territoriales compétentes, dans la classification annexée à chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de son application.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Article 5.

Le présent avenant national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL du 25 janvier 1990 PORTANT DIVERSES MESURES EN MATIÈRE DE QUALIFICATIONS ET CLASSIFICATION (*)

PRÉAMBULE

Le présent accord national porte avenant à l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié et complété par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 ; il porte aussi avenant à l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les accords des 30 janvier 1980, 21 avril 1981 et 4 février 1983, a constitué un système entièrement nouveau, adapté en permanence aux évolutions technologiques et divisé en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons.

Elles rappellent que, conformément à l'article 5 de l'accord national du 21 juillet 1975, tout le personnel visé doit être classé d'après la classification, le classement devant être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs-techniciens, ou agents de maîtrise). Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les définitions d'échelons sont fonction de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Les entreprises sont incitées par les organisations signataires à mettre en place, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au profit d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie et une responsabilité accrues. Dans cette perspective, la formation professionnelle continue doit avoir pour objectif une valorisation des connaissances permettant l'adaptation des salariés et favorisant une évolution de carrière. Les organisations signataires du présent accord entendent témoigner d'un grand dynamisme dans la mise en oeuvre d'une formation professionnelle continue performante.

D'autre part, les organisations signataires soulignent toute l'importance des qualifications professionnelles validées conjointement au sein du groupe technique paritaire issu de la commission nationale de l'emploi. Elles tiennent toutefois à rappeler que, dans un premier temps, la procédure de délivrance de ces certificats de qualification n'a été mise en place que pour les contrats de qualification, lesquels sont réservés à des jeunes de moins de 26 ans et le plus souvent primo-demandeurs d'emploi. Les organisations signataires rappellent qu'elles sont convenues d'établir en 1991 un bilan de cette expérience, bilan devant permettre d'examiner l'opportunité de l'étendre à des qualifications qui pourraient être préparées par la voie de la formation professionnelle continue : dans l'affirmative, les catégories de qualifications professionnelles prévues par le présent accord devraient sans doute être complétées.

Enfin, l'institution d'un coefficient 395 pour les mensuels ayant une grande expérience professionnelle, ainsi que la perspective d'un titre d'ingénieur selon le cursus précisé par le rapport dit «DECOMPS», sont destinées à améliorer le déroulement de carrière des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967. Ces possibilités ne peuvent naturellement, en aucun cas, limiter ou ralentir la promotion de ces salariés à des fonctions d'ingénieur ou cadre, ni, d'une façon plus générale, affecter, en aucune manière, les pratiques existantes de promotion interne, sans exigence d'un diplôme de l'enseignement supérieur, à des fonctions d'ingénieur ou cadre : les organisations signataires demeurent attachées à ce type de promotion interne, qui doit continuer d'être favorisé, au besoin après les compléments de formation qui s'avéreraient nécessaires.

Note du GIM :

^(*) Les dispositions de cet accord sont entrées en vigueur à compter du 10 février 1990, lendemain du jour du dépôt du texte.

DISPOSITIONS

Article **1er - Champ d'application -** Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

Article 2 - L'article 7 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par un troisième alinéa ainsi rédigé :

(Voir cette disposition insérée dans l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **3 -** L'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par un article 7 bis ayant la rédaction suivante :

(Voir ce nouvel article dans l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **4 -** Est annulé le paragraphe *«f) Baccalauréat de technicien»* de l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975 relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Il est inséré dans l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975, relative aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels, un nouveau paragraphe f) rédigé comme suit :

(Voir le nouveau paragraphe f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel», inséré dans l'annexe I de l'accord national du 21 juillet 1975).

Article **5** - L'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie est complété par une annexe I ainsi rédigée :

(Voir cette nouvelle annexe I ajoutée à l'accord national du 12 juin 1987).

Article 6 - L'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification est complété par une annexe III ainsi rédigée :

(Voir cette nouvelle annexe III ajoutée à l'accord national du 21 juillet 1975).

- Article 7 Les parties signataires du présent accord national se réuniront avant l'été 1991 afin d'établir un bilan sur son application, sur la mise en oeuvre de la classification dans les industries métallurgiques, ainsi que sur les conséquences à tirer des dispositions qui seraient arrêtées au plan de la C.E.E. en matière de reconnaissance mutuelle des diplômes.
- Article **8** Les modifications apportées par le présent accord à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification devront être paritairement reprises, par les organisations territoriales compétentes, dans la partie «classification» de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

L'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord national, dès l'entrée en vigueur de celui-ci, à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de l'application des modifications apportées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Cet examen sera effectué sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Article **9 - Dépôt -** Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

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

Entre:

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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 1er. - 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 V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 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 confiés 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 1er, 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 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

RÉFÉRENCE : CLASSIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE 1972	RÉFÉRENCE : CLASSIFICATION DE L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975	CLASSIFICATION ACTUELLE		GRILLE DE TRANSPOSITION	
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	13	13		3
	145	I2	I2		2
	140	I1	I1		1
		Ouvriers	A.T.	A.M.	Niveaux définis sur la base des niveaux et échelons des classifications actuelles

Cette grille transitoire permet une translation directe et immédiate des anciens niveaux de classifications 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.

Article 7.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

(Extraits) (*)

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent, dans certains cas, nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I

GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Article 1.1. - CHAMP D'APPLICATION

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972(***).

Il concerne les sa	alariés		

Notes du GIM:

^(*) Les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 ayant été incorporées dans la convention collective des Métaux de la région parisienne sous forme d'une annexe IV à l'avenant «Mensuels» (voir p. I D/ 17 du Recueil) par un protocole d'accord signé par le GIM le 13 avril 1976 (voir p. I Z/5 du Recueil), nous ne publions dans cette partie du Recueil que le préambule et les articles qui, compte tenu de l'adaptation dudit accord à la convention régionale, n'ont pas été repris ou ont été très légèrement modifiés.

^(**) L'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et son avenant du 13 décembre 1972 ont été annulés et remplacés par l'accord du 16 janvier 1979. Cet accord ne figure pas dans le présent Recueil, car il ne présente que peu d'intérêt pour nos adhérents.

Article 3.8. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET JOURS FÉRIÉS

- 3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme 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 la convention collective applicable, 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.
- 3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 9.2. - CONSTAT

Une commission, composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - DATE D'APPLICATION

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du ler avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982 MODIFIÉ SUR LA DURÉE DU TRAVAIL(*)

Article **1er.** - 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 ou par la convention collective applicable.

Pour les congés de 1982, le décompte des droits aux congés se fera sur l'ensemble de la période de référence du 1er juin 1981 - 31 mai 1982.

A la durée du congé ainsi fixé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile. Les dispositions de cet alinéa feront l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de l'article 27.

La durée de ce congé, 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 congés excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 223-8.

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

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 découlerait de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise.

Article **2. -** Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

Les journées chômées, dites de «ponts», pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation.

Article **3. -** (**)

Notes du GIM:

(**) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

^(*) Un «exposé» préliminaire avait été inséré dans ce texte en application de l'article 3 de l'accord national du 24 juin 1991. Il a été annulé en même temps qu'à été annulé l'article 3 dudit accord par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié.

Article 4. - (*)

Article 5. - Dans le cas d'horaire individualisé pratiqué conformément à l'article L. 212-4-1 du code du Travail et comportant des variations de l'horaire hebdomadaire à l'initiative du salarié, les majorations pour heures supplémentaires sont décomptées et payées sur la base de l'horaire moyen de travail effectif établi dans le cadre de la période de paie selon les conditions fixées par l'article L. 212-4-1.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle. La durée maximale du cycle est limitée à douze semaines, sauf pour les services continus(**).

Article 6. - (***)

Article 7. - Les établissements devront réduire leur horaire dans les conditions fixées ci-après, sur la base de l'horaire de référence déterminé à l'article 13.

1° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 45 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 1 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures 1/2 de réduction.

2° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 44 heures et inférieur à 45 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 3/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures 1/4 de réduction.

3° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 43 heures et inférieur à 44 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982, de 1/2 heure au plus tard le 1er juin 1982 et de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 2 heures de réduction.

4° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 40 heures et inférieur à 43 heures

Ces établissements réduiront l'horaire de 1 heure au plus tard le 1er mars 1982 - ou, par accord, de 1/2 heure au plus tard le 1er mars, et de 1/2 heure au plus tard le 1er juin - ainsi que de 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, soit au total 1 heure 1/2 de réduction.

^(*) La rédaction de l'article 4 résultait de l'article 3 de l'Accord du 24 juin 1991 qui l'avait modifié. Cet article relatif à la modulation d'horaire a été annulé en même temps qu'a été annulé l'article 3 dudit accord par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions sur la modulation sont reprises à l'article 8 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie (cf. II A/81).

^(**) Phrase ajoutée par l'article 5 de l'accord national du 24 juin 1991 sur l'aménagement du temps de travail.

^(***) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

5° Etablissements dont l'horaire de référence est égal ou supérieur à 38 heures 1/2 et inférieur à 40 heures

Ces établissements réduiront l'horaire dans la limite de 38 heures 1/2 au 1er janvier 1983. La réduction correspondant à la partie de l'horaire de référence allant de 39 heures incluses à 40 heures se fera au plus tard le 1er mars 1982 ou dans la limite de 39 heures 1/2 au plus tard le 1er mars 1982, ainsi que de 39 heures au plus tard le 1er juin 1982 et celle correspondant à la partie de l'horaire de référence comprise entre 38 heures 1/2 et 39 heures se fera au plus tard le 1er janvier 1983.

Les réductions déterminées par le présent article sont reproduites dans le tableau général figurant en annexe.

Article 8. - En complément des réductions générales déterminées par l'article 7, les salariés occupés à des travaux pénibles et dont l'horaire de référence déterminé à l'article 13 est d'au moins 39 heures de travail effectif par semaine, bénéficient d'une réduction hebdomadaire de 1/2 heure, dans la limite de l'horaire de 38 heures 1/2 au 1er juin 1982. Cette réduction entrera en application à raison de 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et de 1/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982.

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux effectués par des personnels :

- a) exposés effectivement aux intempéries, notamment sur chantiers extérieurs ;
- b) travaillant dans des installations soumises à des températures particulièrement élevées ou basses ;
- c) (*)

Article **9.** - En outre, les salariés visés par l'article 8 c et dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction totale qui leur sera appliquée aux termes des articles 7 et 8 ne sera pas inférieure à 1 heure 1/2 par semaine, dont 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982, 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1er juin 1982 et 1/2 heure complémentaire au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Note du GIM:

^(*) L'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit a supprimé l'article 8, c) qui ajoutait à la liste des travaux pénibles le travail en semi-continu dans des équipes alternantes comportant des postes de nuit ou dans des équipes fixes et dans ce cas, seulement en ce qui concerne l'équipe de nuit (cf. la nouvelle définition du travail de nuit de l'article 2 dudit accord page II/A 127).

Article **10.** - Les salariés occupés en deux équipes successives, dont le temps de présence hebdomadaire est de 40 heures ou plus, compte tenu de la durée des pauses conventionnelles, ont la garantie que la réduction de la durée hebdomadaire de travail qui leur sera appliquée aux termes du présent accord ne sera pas inférieure à 1 heure par semaine dont 1/2 heure au plus tard le 1er mars 1982 - ou, par accord, 1/4 d'heure au plus tard le 1er mars 1982 et 1/4 d'heure au plus tard le 1er juin 1982 - ainsi que 1/2 heure au plus tard le 1er janvier 1983, dans la limite d'un horaire de travail effectif de 36 heures 1/2.

L'employeur recherchera avec les délégués syndicaux les modalités d'organisation du travail permettant une diminution supplémentaire du temps de présence des salariés visés, y compris par un aménagement des temps de pause existants dans l'entreprise ou prévus par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Article 11. Les réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 pourront être appliquées dans le cadre de l'horaire hebdomadaire ou par l'octroi de jours de repos, en tenant compte de l'article 24. Dans le cas où la réduction revêt la forme de jours de repos, ceux-ci seront pris dans les conditions prévues à l'article 1er, 5ème alinéa. En ce qui concerne plus spécialement les travaux visés par l'article 8 c et par les articles 9 et 10, la réduction pourra s'effectuer par la suppression périodique d'un poste ou d'un demi-poste de travail avec suppression de la pause correspondante.

Article **12. -** (*)

Article **13.** - L'horaire de référence à prendre en considération pour l'application des dispositions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10, sera calculé sur l'horaire effectif moyen des trois mois ayant précédé la signature du présent accord ou, si cette période n'est pas représentative, sur une période plus longue comprenant ces trois mois et n'excédant pas 12 mois.

Article **14.** - La première heure découlant de l'application des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire correspondant du 31 janvier 1982, majoré des augmentations générales intervenues depuis au sein de l'entreprise, à l'exclusion des nouvelles majorations instituées par l'ordonnance du 16 janvier 1982 pour la 40ème et la 47ème heure supplémentaire.

Sous réserve de l'alinéa précédent, les réductions d'horaires prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 donneront lieu à une compensation pécuniaire au moins égale à 70 % du salaire perdu comportant, s'il y a lieu, la majoration légale pour heures supplémentaires au taux de 25 % et sous réserve des dispositions de l'article 24.

D'autre part, toute réduction d'horaire effectuée en vertu des articles 7, 8, 9 et 10 ci-dessus, donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou SMIC lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues aux articles 7, 8, 9 et 10 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Note du GIM:

(*) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

La compensation ne sera pas exclue des éléments de rémunération à prendre en considération pour leur comparaison avec les barèmes de salaire minima.

Les rémunérations minimales hiérarchiques déterminées pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par accord collectif territorial conclu avant le 1er février 1982 seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres fixés pour un horaire hebdomadaire de 40 heures par l'accord national du 16 décembre 1981, seront applicables, sans adaptation de leur montant, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à compter du 1er mars 1982.

Article **15.** - Dans le cas où l'horaire appliqué à la date de la signature du présent accord est inférieur pour une cause non conjoncturelle à l'horaire de référence fixé à l'article 13, la réduction d'horaire intervenue s'imputera sur celle prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 et fera, dans la limite des obligations qui en résultent, l'objet du versement de la compensation pécuniaire prévue à l'article 14 à la date limite fixée pour chaque tranche de réduction.

Article **16.** - Dans le cas où, après la date de signature du présent accord, un établissement ayant un horaire soumis à réduction en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, réduit pour une cause non conjoncturelle cet horaire d'une durée supérieure à la réduction prévue par les articles 7, 8, 9 et 10 en fonction de son horaire de référence, il sera tenu de verser dès l'application de cette réduction la compensation correspondant à la totalité de la réduction à laquelle il était tenu en vertu des articles 7, 8, 9 et 10, dans la limite de la réduction effective qu'il a faite.

Article **17. -** En cas de fluctuation d'horaire, la compensation sera maintenue mais ne jouera qu'une seule fois pour la partie correspondante.

Article **18.** - L'ensemble des dispositions du présent accord est applicable au personnel d'encadrement. Des négociations s'ouvriront dans un délai maximum de 15 jours pour arrêter les modalités concrètes d'application du présent accord, d'une part aux ingénieurs et cadres dans le cadre de la convention collective nationale du 13 mars 1972, d'autre part aux agents de maîtrise, employés, techniciens, dessinateurs et assimilés visés par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, dans le cadre de ce protocole.

Les dispositions particulières au personnel des services continus sont réglées dans l'annexe jointe, partie intégrante de l'accord.

Article **19.** - En ce qui concerne le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil des majorations pour heures supplémentaires qui a été ramené à 45 heures de présence par semaine à compter du 1er janvier 1981, sera ramené à 44 heures au 1er juin 1982 et à 43 heures au 1er janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent seront également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

Article **20.** - Conformément à l'article L. 221-5-1 du code du Travail, des horaires réduits spéciaux de fin de semaine peuvent être établis par l'employeur après conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions prévues à l'article 27 de l'ordonnance du 16 janvier 1982, ou après autorisation de l'inspecteur du Travail.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet. Ces salariés bénéficient d'avenants ou de contrats particuliers qui leur assurent les mêmes garanties d'emploi et les mêmes références de salaire de base que celles des salariés travaillant à temps plein. Ils ne pourront en aucun cas cumuler un emploi à temps plein et un emploi à temps réduit de fin de semaine.

Les dispositions seront prises dans les entreprises concernées pour éviter que la mise en oeuvre de ces horaires spéciaux ait pour effet d'augmenter la durée de travail du personnel d'encadrement.

Les majorations de rémunération applicables aux horaires de travail visés au présent article seront déterminées par la convention collective territoriale applicable ou, le cas échéant, dans le cadre des entreprises concernées. Elles sont d'au moins 50 % de la rémunération due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Article **21.** - (*)

Article 22. - Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article **23.** - (*)

- Article **24.** Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa du présent article, la mise en application des mesures prescrites par le présent accord donnera lieu à une négociation annuelle avec les délégués syndicaux dans le cadre des dispositions légales et réglementaires. Cette négociation portera en particulier sur les points suivants :
- l'établissement d'une programmation indicative des temps de travail et de leur répartition, compte tenu notamment des congés payés, des jours fériés, des «ponts» éventuels, de la modulation de l'horaire, etc. ;

Note du GIM:

(*) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

- les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur, en vérifiant que les réductions d'horaires prévues par le présent accord ont été, sauf circonstances exceptionnelles, effectuées ;
- l'utilisation des mesures tendant à améliorer le fonctionnement des installations, notamment la mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail ;
 - un taux de compensation éventuellement supérieur à celui prévu par l'article 14 ;
 - les répercussions des éléments qui précèdent sur la situation et l'évolution de l'emploi.

Cette négociation prendra en compte les répercussions des différentes mesures sur les coûts de production.

Afin de donner à la négociation toute sa portée et son efficacité, l'employeur communiquera aux délégués syndicaux au mois deux semaines avant celle-ci, les informations nécessaires.

En outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront régulièrement tenus informés par l'employeur de la mise en oeuvre des mesures concernant la durée du travail.

La programmation indicative pourra faire l'objet en cours d'année des adaptations nécessitées par l'évolution de la situation, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, en veillant à ce que les salariés bénéficient d'un délai leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

L'application en cours d'année des mesures relatives à la durée du travail se fera conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Les modalités d'organisation du travail visées par les articles L. 212-8, L. 213-2 et L. 221-5-1 du code du Travail seront mises en oeuvre conformément aux prescriptions de ces articles.

L'employeur établira chaque année un bilan annuel des temps de travail hebdomadaire et annuel, de l'utilisation des équipements, de l'incidence de ces facteurs sur l'emploi, ainsi que sur les coûts. Ce bilan sera examiné paritairement pour l'année écoulée lors de la négociation annuelle prévue au premier alinéa du présent article.

Article **25.** - Les dispositions du présent accord ne se cumuleront pas avec les dispositions en vigueur, sans préjudice des dispositions plus favorables décidées dans l'établissement.

Article **26.** - Les commissions paritaires territoriales de l'emploi procéderont, à l'occasion de leur réunion du deuxième semestre de 1982, à l'examen des conséquences, dans leur circonscription, de l'application du présent accord sur les divers aspects de la durée du travail et de l'emploi. Elles communiqueront une synthèse de leurs travaux aux parties signataires du présent accord en vue du bilan prévu par l'article 27.

Article **27.** - Les parties signataires du présent accord se réuniront dans le courant du mois d'octobre 1982, afin d'établir un bilan permettant de déterminer les résultats de l'application du présent accord en ce qui concerne notamment les divers aspects de la durée du travail, la durée du fonctionnement des installations, l'emploi, les coûts de production et plus généralement d'en tirer toutes les conclusions utiles pour l'avenir et les conditions selon lesquelles pourra être poursuivi le processus de réduction de la durée du travail en 1983.

Article 28. - Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donnerait lieu l'interprétation des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise. Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises.

Article 29. - Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er mars 1982.

Les parties signataires prendront toutes dispositions utiles et effectueront auprès des pouvoirs publics les démarches nécessaires pour obtenir dans les meilleurs délais l'extension du présent accord, conformément à la législation en vigueur.

Dans le cas où l'extension du présent accord ne serait pas obtenue, les parties signataires se réuniraient dans les plus brefs délais pour examiner la situation ainsi créée et en tirer toutes les conséquences. En tout état de cause, l'application des réductions d'horaires prévues au plus tard à l'échéance du 1er janvier 1983 par les articles 7, 8, 9 et 10 est expressément subordonnée à l'extension préalable du présent accord.

Article **30.** - Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, sans préjudice des dispositions ci-après.

Les dispositions des articles 4 et 12 du présent accord ne sont pas applicables :

- aux entreprises de la réparation navale dont la liste figure à l'annexe jointe au présent accord,
- au personnel de montage des chantiers,
- au personnel des services après-vente,

pour lesquels, en raison de la nature de leur activité, les modalités d'application du contingent d'heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'Inspecteur du Travail fixé par le décret du 27 janvier 1982, soit 130 heures, ainsi que de la modulation feront l'objet de négociations dans le cadre des entreprises concernées.

Article **31.** - Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

ANNEXE I A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Tableau général des réductions prévues par l'article 7

	1.3.1982	382	1.6.2	1.6.1982	1.1.1983	983
HORAIRE DE RÉFÉRENCE	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT	RÉDUCTION	HORAIRE RÉSULTANT
39					1/2	381/2
39 1/2	1/2	39			1/2	38 1/2
40	1 ou 1/2	39 39 1/2	1/2	39	1/2	38 1/2
40 1/2	1 ou 1/2	39 1/2 40	1/2	39 1/2	1/2	39
41	1 ou 1/2	40 40 1/2	1/2	40	1/2	39 1/2
41 1/2	1 ou 1/2	40 1/2 41	1/2	40 1/2	1/2	40
42	1 ou 1/2	41 41 1/2	1/2	41	1/2	40 1/2
42 1/2	1 ou 1/2	41 1/2 42	1/2	41 1/2	1/2	41
43	1	42	1/2	41 1/2	1/2	41
42 1/2	1	42 1/2	1/2	42	1/2	41 1/2
44	1	43	3/4	42 1/4	1/2	41 3/4
43 1/2	1	43 1/2	3/4	42 3/4	1/2	42 1/4
45	1	44	1	43	1/2	42 1/2
> 45 1/2	1		1		1/2	

ANNEXE 2

A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Liste des entreprises de la réparation navale auxquelles, conformément à l'article 30 de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 sur la durée du travail, ne s'appliquent pas les dispositions des articles 4 et 12 de l'accord.

- BELIARD, CRIGHTON et Cie, S.A.
- FLANDRES INDUSTRIE
- Compagnie générale d'Entretien et de Réparation (COGER)
- Ateliers et Chantiers Réunis du HAVRE et de LA ROCHELLE-PALLICE
- Compagnie Marseillaise de Réparations (C.M.R.)
- Ateliers J. PAOLI, S.A.
- Ateliers et Chantiers de MARSEILLE PROVENCE (A.C.M.P.)
- FOURE, LAGADEC et Cie
- ATELIERS FRANÇAIS DE L'OUEST
- Société AR.N.I. BORDEAUX

Les entreprises de moindre importance exerçant une activité de réparation navale pourront faire l'objet de la même mesure par l'intermédiaire de leurs chambres syndicales territoriales.

ANNEXE 3

A L'ACCORD NATIONAL MÉTALLURGIE DU 23 FÉVRIER 1982 SUR LA DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions particulières applicables au personnel des services continus, en complément de l'accord national métallurgie du 23 février 1982 et visant à la mise en place progressive de la 5ème équipe.

Compte tenu de l'effet bénéfique sur l'emploi de la mise en oeuvre de cette 5ème équipe et par ailleurs, en vue de ne pas compromettre la compétitivité des entreprises et d'atténuer sensiblement et durablement l'impact sur les résultats des entreprises du coût des mesures de compensation financière qu'elles auront à supporter en application de la présente annexe, les parties signataires estiment indispensable que les pouvoirs publics prennent en compte, séparément, cette charge dans la mise au point des dispositions financières concernant SOLLAC, SACILOR et USINOR et des contrats de solidarité spécifiques à établir avec les autres Sociétés concernées.

Elles considèrent également que la durée de marche des installations ne doit pas se trouver affectée par la réduction du temps de travail.

Article 1. Les parties signataires retiennent le principe de la mise en place progressive de l'horaire hebdomadaire moyen de 33 h 36 en 5 équipes pour le personnel des services continus pour faciliter des embauches de jeunes et constituer une des solutions aux problèmes d'emploi qui pourraient se trouver posés dans certains établissements (1).

Les parties décident qu'en tout état de cause, dans les établissements de SOLLAC, SACILOR et d'USINOR et leurs filiales sidérurgiques majoritaires, des mesures seront prises pour commencer à mettre en oeuvre la 5ème équipe dès la fin 1982, de telle sorte que des installations puissent fonctionner en 5 équipes dès 1984 pour les autres entreprises couvertes par la présente annexe).

Cette mise en oeuvre se fera également en fonction des plans industriels qui seront arrêtés pour la Sidérurgie et compte tenu notamment des problèmes d'emploi à résoudre.

Article 2. - Aux lieu et place des dispositions prévues aux articles 7 et 8 de l'accord national, les mesures de réduction de la durée du travail suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

L'horaire moyen hebdomadaire sera en tout état de cause réduit d'1 heure 30 au 1er avril 1982 et d'1/2 heure au 1er janvier 1983, dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 39 h 30 de travail et inférieur à 43 h de travail.

Pour les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est compris entre 39 h 30 et 37 h 30, la réduction d'horaire sera appliquée dans la limite de l'horaire de 37 h 30 au 1er janvier 1983.

Une réduction supplémentaire d'1/2 heure sera appliquée au 1er avril 1982 dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 43 h et inférieur à 44 h. Cette réduction supplémentaire sera portée à 1 h dans les établissements dont l'horaire moyen hebdomadaire de référence est égal ou supérieur à 44 h.

La mise en application des mesures ci-dessus donnera lieu aux négociations prévues à l'article 24 de l'accord national.

Article **3.** - Aux lieu et place des dispositions prévues à l'article 14 de l'accord national, les mesures de compensation suivantes seront appliquées au personnel des services continus.

⁽¹⁾ Le calcul montre qu'en l'état actuel de la marche des installations sidérurgiques, une réduction d'une heure de la durée du travail des services continus se traduit, pour l'ensemble de la Sidérurgie française, par un supplément d'effectif d'environ 1.000 personnes.

Les réductions d'horaires visant à la mise en place progressive de l'horaire de 33 h 36 s'accompagneront du maintien intégral du salaire, hors l'incidence des majorations pour astreintes (majoration pour services continus, pour heures supplémentaires, pour travail des dimanches et des jours fériés, pour travail de nuit, etc.) qui continueront à être indemnisées en fonction de l'horaire effectivement suivi.

Toute réduction d'horaire effectuée en vertu de l'article 2 ci-dessus donnera lieu au maintien du salaire mensuel pour les salariés ayant une rémunération égale au salaire minimum de croissance ou SMIC lors de l'application de cette réduction.

En outre, les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que l'application des réductions prévues à l'article 2 et le versement de la compensation prévue au présent article ne soient pas la cause d'une perte effective de rémunération par le salarié, notamment en intégrant ces mesures dans le cadre d'une opération de réajustement des rémunérations.

Si la compensation se fait sous forme d'une indemnité spéciale, celle-ci devra être intégrée dans la rémunération individuelle du salarié. L'entreprise doit mettre le salarié à même de vérifier que son nouveau salaire comporte effectivement le montant de la compensation.

La compensation s'applique au salarié qui, individuellement, ne faisait pas partie de l'entreprise pendant la période de référence.

La compensation prévue par le présent article ne se cumule pas avec celles appliquées dans l'établissement pour le même objet et portant sur la même tranche d'horaire.

Article 4. - Les jours de congés payés spéciaux dont bénéficie éventuellement le personnel des services continus seront remplacés par une réduction de la durée du travail d'une durée équivalente, qui donnera lieu à une compensation pécuniaire intégrale. Cette mesure ne fera pas obstacle à ce que les jours de repos correspondants soient utilisés avec la même souplesse.

L'horaire ainsi réduit constituera l'horaire moyen hebdomadaire de référence à partir duquel seront décomptées les réductions d'horaire prévues à l'article 2.

Article **5. -** Les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent conformément aux dispositions prévues aux articles 3 et 5 de l'accord national.

Toutefois, dans le cas où l'application des dispositions des conventions collectives en vigueur à la date de conclusion du présent accord s'avérerait plus avantageuse pour les salariés, ce sont ces dispositions, dans leur rédaction actuelle, qui continueraient à s'appliquer.

- Article 6. Les parties signataires se réuniront aussitôt que l'ensemble des plans industriels de la Sidérurgie sera arrêté et connu, et au plus tard à la fin du 1er semestre 1982.
- Article 7. Pour les établissements relevant des conventions collectives de la sidérurgie de Moselle, de Meurthe-et-Moselle et du Nord, une réunion paritaire se tiendra, entre les parties signataires, dans le mois suivant la date de la signature du présent accord, en vue d'examiner :
- les modalités d'application de la présente annexe, en ce qui concerne notamment les barèmes de minima ;
 - le problème des congés hiérarchiques ;
- le problème des congés supplémentaires prévus par l'avenant «E.T.A.M.» des conventions collectives de Moselle et de Meurthe-et-Moselle pour le personnel, non visé par la présente annexe, ayant une responsabilité continue.

Il est convenu également d'ouvrir une négociation relative aux dispositions conventionnelles concernant l'indemnisation des astreintes.

Article 8. - La présente annexe entre en vigueur dans les mêmes conditions que l'accord national.

ACCORD NATIONAL DU 17 JUILLET 1986 SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL(*)

Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982

Article 1. - MODULATION (**)

Article 2. - TRAVAIL EN CONTINU ET TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33 h 36 en moyenne, qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en 5 équipes.

L'accord devra en outre prévoir les modalités du passage à l'organisation du travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

(***)

Article 3. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR(****)

Article 4. - DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1, 2, 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation(*****)

Notes du GIM:

^(*) L'acte paritaire d'interprétation de cet accord convenu entre les parties signataires le 20 octobre 1987 n'est plus reproduit dans le présent recueil, compte tenu de l'annulation des articles 1 et 3 de l'accord.

^(**) L'article 1 du présent accord qui redéfinissait l'article 4 sur la modulation de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail, avait été suspendu par l'article 3 de l'accord du 24 juin 1991 qui redéfinissait à nouveau l'article 4 de l'accord du 23 février 1982. Ce dernier a été annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives à la modulation des horaires dans la métallurgie sont désormais fixées par l'article 8 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie (voir page II A/81).

^(***) L'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit (voir cet accord page II A/127) a supprimé un cinquième paragraphe de cet article qui offrait la possibilité par accord collectif d'entreprise ou d'établissement de déroger à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes lorsque le travail est organisé en continu ou en équipes successives.

^(****) L'article 2 de l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail (voir cet accord page II A/69) avait procédé à une nouvelle rédaction de l'article 3 du présent accord ainsi que de l'article 4 de l'accord national du 24 juin 1991. Cet article 2 a été annulé par l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur sont désormais fixées par l'article 7 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

^(*****) Les modifications visées par cet article ont été apportées par la loi du 19 juin 1987 (JO du 20 juin 1987).

ACCORD NATIONAL DU 22 JANVIER 1985

SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION DANS LA MÉTALLURGIE

PRÉAMBULE

Les évolutions, notamment technologiques, auxquelles sont confrontées les entreprises de la métallurgie, s'inscrivent dans un environnement économique instable, marqué par une concurrence mondiale de plus en plus vive.

Dans ce contexte, et face à la progression du chômage, les parties signataires considèrent que l'amélioration de l'efficacité des entreprises est une des conditions essentielles du développement de l'économie et de l'emploi.

La réalisation de cet objectif nécessite à l'évidence d'importants investissements matériels, mais ceux-ci ne trouveront leur pleine efficacité que s'ils s'accompagnent de la valorisation des ressources humaines indispensables à l'amélioration du potentiel d'adaptation et d'innovation des entreprises.

La formation professionnelle constitue l'un des outils privilégiés de ce développement. Elle .doit permettre aux salariés d'acquérir les connaissances et savoir faire nécessaires à l'exercice de leur activité et elle doit développer leurs capacités d'adaptation ainsi que leur évolution et leur mobilité professionnelles. La formation réalise ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Par ailleurs, sachant que les jeunes recherchant une première activité professionnelle sont les plus touchés par les difficultés de la situation de l'emploi en raison, d'une part, de l'insuffisance ou de l'inadaptation de leur formation, d'autre part de leur absence d'expérience professionnelle, les parties signataires soulignent l'urgence de rechercher et de mettre en place les moyens les plus adaptés pour leur permettre de s'insérer dans les structures d'emploi tout en complétant leur formation.

Il est rappelé que dans cet objectif, l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 a défini deux contrats de travail de type particulier ayant respectivement pour objectif l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi et l'acquisition d'une qualification professionnelle, ainsi qu'une formule complémentaire d'initiation à la vie professionnelle. Ces trois contrats s'appuient sur le développement de la formation en alternance, qui permet d'associer l'acquisition de connaissances générales, professionnelles et technologiques dispensées pendant le temps de travail, et l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Les parties signataires entendent, par le présent accord, faire en sorte que ces formations en alternance deviennent un instrument efficace de l'insertion des jeunes dans les entreprises de la métallurgie.

Dans ce domaine , les professions de la métallurgie justifient d'une expérience ancienne mise en oeuvre dans le cadre de l'apprentissage, qu'il convient de continuer à développer et à diversifier compte tenu de sa qualité et de l'efficacité de ses résultats. Cette expérience pourra servir de référence dans la métallurgie pour la mise en oeuvre des nouveaux contrats de formation alternée.

Afin de permettre une adéquation aussi étroite que possible entre les formations dispensées et les besoins à satisfaire, il convient de tout mettre en oeuvre pour concourir à une meilleure appréciation des évolutions des emplois dans les différents secteurs de la métallurgie. Les parties signataires estiment que les commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie ont, à cet égard, un rôle important à jouer ; elles rappellent que cette mission fait partie des attributions qui leur ont été conférées par les accords existants, et précisent que leur activité devra trouver une nouvelle impulsion à travers la conclusion du présent accord.

Article 1. - Annulé(*)

Article 2 - RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES DU FAIT D'ACTIONS DE FORMATION

Dans le cadre de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification, plusieurs situations doivent être distinguées

1. Formation promotionnelle:

1.1 décidée par l'entreprise

Lorsqu'elle a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieur, une entreprise peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste. Dans ce cas de formation promotionnelle, si l'intéressé a suivi avec assiduité le stage de formation et s'il a satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le ou les postes correspondants n'aient pas disparu entre temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu ou à un poste de même niveau et de même échelon, ainsi qu'à lui attribuer le classement correspondant.

1.2 du fait du salarié

Si un salarié de l'entreprise suit de son propre fait un stage de promotion professionnelle, soit inclus dans le plan de formation de son entreprise avec l'accord de celle-ci, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'entreprise pourra préciser, à la demande de l'intéressé assisté, s'il le désire, d'un délégué du personnel, les possibilités d'existence, à l'intérieur de l'entreprise, de postes requérant les qualifications acquises au cours du stage.

En tout état de cause, et sous réserve que son contrat de travail soit toujours en vigueur, l'entreprise réintégrera l'intéressé, au retour de son stage, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'entreprise, d'un niveau et d'un échelon de classification aux moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait à son départ en formation.

L'entreprise fera alors avec l'intéressé le bilan de sa formation. Si l'intéressé a suivi le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues à l'issue du stage, l'entreprise s'engage, en cas de disponibilité dans l'entreprise d'un poste correspondant aux nouvelles qualifications de l'intéressé, à examiner en priorité sa candidature.

Note du GIM:

Cet article a été annulé par l'article 37 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle (voir cet accord, page II A/153).

2. Formation d'adaptation, de perfectionnement ou de prévention

Dans le cadre des évolutions technologiques et structurelles de l'entreprise, celle-ci peut être amenée à organiser au bénéfice des salariés des stages ayant respectivement pour objectif :

- de faciliter, par une formation d'adaptation, leur accès à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
 - de maintenir ou de parfaire le niveau de compétence nécessaire à leur emploi ;
 - d'accroître leur adaptabilité et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un salarié suit, à la demande ou avec l'accord de l'entreprise, une formation répondant à l'un ou l'autre de ces objectifs, à l'extérieur ou à l'intérieur de l'entreprise, celle-ci, à l'issue du stage et en tant que de besoin, fait avec l'intéressé le bilan de sa formation. Elle lui délivre en tout état de cause, une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes, et certifiant qu'il a suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage.

Les attestations ainsi délivrées par les entreprises permettront aux salariés, le cas échéant, de mieux faire valoir les formations dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière.

Article 3 - Annulé (*)

Article 4 - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le présent article a pour objet de préciser, en application de l'article L. 932-2 du code du Travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), les conditions dans lesquelles les entreprises de la métallurgie s'associeront à l'effort d'insertion professionnelle des jeunes en recourant notamment aux trois contrats de formation alternée prévus par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Les mesures définies par l'accord du 26 octobre 1983 sus-mentionné ont été reprises par les articles L. 980-2 et L. 980-6 du code du Travail, ainsi que par l'article L. 980-9 du même code, modifié par l'article 2 de la loi n°85-10 du 3 janvier 1985 portant diverses dispositions d'ordre social. Par ailleurs, l'article 30 de la loi de finances pour 1985 prévoit, pour le financement de ces mesures, la défiscalisation du 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % prélevé sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. L'article 4 du présent accord doit permettre d'utiliser dans une perspective dynamique l'ensemble de ces textes, les parties signataires partageant le souci de rendre les mécanismes d'insertion aussi simples et incitatifs que possible, tout en apportant des garanties sur la qualité des conditions dans lesquelles les jeunes seront accueillis et formés dans les entreprises.

- 1. Mise en oeuvre des actions de formation alternée prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (**).
- 1.1 Tous les efforts seront faits, dans la métallurgie, pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes la plus grande efficacité.
- L'UIMM s'engage à cet effet à tout mettre en oeuvre pour contribuer à l'information et à la sensibilisation des entreprises de la métallurgie sur ce dispositif.
- 1.2 Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie seront associées à cette mise en oeuvre ; en particulier, elles pourront rechercher et préciser, en fonction des perspectives d'emploi, les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification prévu par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Notes du GIM :

^(*) Les dispositions de l'article 3 ont été annulées par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle (voir cet accord page II A/55).

^(**) Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 sur la formation en alternance ont été reprises par la loi du 24 février 1984 (voir code du Travail, article 980-1 et suivants).

Elles pourront également concourir à l'établissement des contrats d'initiation à la vie professionnelle, conformément à l'article 6 de l'accord sus-mentionné.

Elles sont chargées d'établir, au cours des réunions prévues par les articles 1 et 2 de l'accord du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi (*), et en particulier dès la première réunion qui aura lieu après la signature du présent accord, un bilan des contrats conclus dans les entreprises de leur ressort et de les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi. A cette occasion, elles veillent à ce que soit recherché, compte tenu de la situation régionale et locale de l'emploi et en prenant en considération, d'une part les possibilités des entreprises et d'autre part les caractéristiques des jeunes recherchant un emploi, un équilibre entre les trois contrats. Elles transmettent ces orientations aux organismes de mutualisation agréés dans la profession.

Note du GIM:

^(*) L'accord du 25 avril 1973 a été annulé et remplacé par l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (voir cet accord page II A/3 du présent recueil).

A insérer entre les pages II A/42 et II A/43

NOTES DU GIM:

- Pages II A/39, II A/42, II A/43 et II A/44:

L'Accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 relatif à la formation en alternance, cité à plusieurs reprises dans l'accord du 22 janvier 1985, a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes, remplacé à son tour par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 puis par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 (voir p. **III A**/97 cet accord).

- Page **II A**/40, article 1er:

L'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 lui-même remplacé par l'accord précité du 5 décembre 2003.

2. Modalités de financement des actions de formation alternée prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 (*)

Pour le financement des contrats de formation alternée conclus par les entreprises de la métallurgie et en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, les fonds correspondant au 0,1 % complémentaire à la taxe d'apprentissage et au 0,2 % de la formation continue auxquels sont assujetties les entreprises de la métallurgie devront être utilisés selon l'une ou l'autre des deux modalités suivantes :

- exonération directe de leurs dépenses sur leur 0,1 % et leur 0,2 % par les entreprises ayant accueilli des jeunes en formation alternée en application de l'accord du 26 octobre 1983 et du présent accord, à hauteur des montants forfaitaires prévus pour chacun des contrats, et sous réserve du respect de la consultation des représentants du personnel prévue ci-après. La conclusion du présent accord dispense les entreprises recourant à ce mode d'exonération du dépôt du projet d'accueil et d'insertion prévu par l'article 30 de la loi de finances pour 1985 pour les entreprises ne relevant pas d'un accord. Les entreprises dont le 0,1 % et le 0,2 % ainsi utilisés seraient insuffisants pour couvrir la totalité de leurs dépenses pourront, comme il est prévu ci-après, obtenir le complément nécessaire en s'adressant à un organisme de mutualisation de leur ressort territorial auquel des entreprises ou des établissements de la métallurgie auront effectué des versements ; inversement, les entreprises n'ayant pas utilisé directement la totalité de leur 0,1 % et de leur 0,2 % devront verser l'excédent non utilisé à un organisme de mutualisation dans les conditions prévues ci-après ;
- versement par les entreprises des fonds correspondant à leur 0,1 % et à leur 0,2 % à un organisme de mutualisation agréé par l'Etat, qui financera, à J'aide de ces fonds et à hauteur des montants forfaitaires visés à l'alinéa ci-dessus, les contrats de formation alternées conclus par les entreprises ayant choisi ce mode de financement, soit à titre principal, soit à titre complémentaire. Les entreprises effectueront leurs versements par priorité aux ASFO et aux FAF de la métallurgie, ou aux ASFO à dominante métallurgie, compétents dans leur ressort territorial, s'il en existe ; la liste de ces organismes est reproduite en annexe (**) au présent accord, étant entendu qu'ils devront avoir demandé et reçu l'agrément de l'Etat et créé la section particulière prévue par l'annexe du 19 septembre 1984 à l'avenant du 21 septembre 1982. En l'absence d'ASFO ou de FAF de la métallurgie ou d'ASFO à dominante métallurgie, les entreprises effectueront leurs versements à un organisme de mutualisation territorialement compétent. Dans les entreprises à établissements multiples, le niveau de versement sera celui de l'établissement. Les entreprises ou les établissements ne pourront effectuer leurs versements qu'à un seul organisme.

3. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

3.1 Les jeunes accueillis dans les entreprises selon l'un ou l'autre des trois contrats de formation alternée prévus par l'accord du 26 octobre 1983 seront, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, encadrés par un salarié qualifié de l'entreprise, dénommé tuteur. Ce salarié devra être nommément désigné par l'entreprise, qui devra s'être assurée de son accord. Il sera chargé d'exercer les missions prévues par l'article 7 de l'accord du 26 octobre 1983, et d'assurer la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune ou avec l'organisme de suivi. Le programme de formation en alternance défini conjointement entre l'entreprise et la structure de formation ou de suivi pour chacun des jeunes sera communiqué au début du contrat au tuteur responsable. A la fin du contrat, il sera procédé à une évaluation de cette formation en alternance, mentionnée sur un livret ou sous toute autre forme d'attestation établie à cet effet. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail du tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes.

Notes du GIM:

^(*)Voir note du GIM (**) page précédente.

^(**) Cette annexe n'est pas reproduite dans le présent recueil mais nous la tenons à la disposition de ceux de nos adhérents qui désireraient la recevoir.

- 3.2 La rémunération versée aux jeunes titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi, qui sont des contrats de travail de type particulier en ce qu'ils organisent une formation en alternance, est la suivante :
- les jeunes titulaires d'un contrat de qualification perçoivent une rémunération minimale égale, selon qu'ils ont plus ou moins de 19 ans, soit à une fraction du SMIC, soit à une fraction de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé. Le taux de cette fraction est fonction de leur âge et du semestre d'exécution de leur contrat. Il est fixé par l'article 4 de l'accord du 26 octobre 1983. La rémunération des jeunes titulaires d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui, sous les mêmes conditions d'âge du jeune et d'ancienneté de contrat, est fixée pour les apprentis par la convention collective applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. En tout état de cause, dans le cas où elle est fixée, en application de l'article 4 de l'accord du 26 octobre 1983, en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie professionnelle de l'emploi occupé, la rémunération des jeunes titulaires d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à celle qui résulterait de l'application de ce pourcentage à la valeur du SMIC;
- les jeunes titulaires d'un contrat d'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi perçoivent, pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée et pendant la durée de la période du contrat pendant laquelle se déroule la formation s'il est à durée indéterminée, une rémunération qui, sous réserve de l'application du SMIC, ne sera pas inférieure à 80 % de la rémunération minimale hiérarchique fixée par la convention collective applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement pour les salariés de la catégorie professionnelle correspondant à l'emploi occupé.
- 3.3 En complément de la rémunération qui leur est versée par l'Etat, les jeunes titulaires d'un contrat d'initiation à la vie professionnelle reçoivent de l'entreprise une indemnité égale à 27 % du SMIC s'ils ont 18 ans et plus, et à 17 % du SMIC s'ils ont moins de 18 ans.
- 3.4 Pendant le premier semestre d'exécution de leur contrat, les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 17 % du SMIC.
- 3.5 Avant d'engager des jeunes au titre de contrats de formation alternée ou de contrats d'apprentissage, la direction de l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les orientations générales de l'entreprise dans le domaine de l'insertion des jeunes. Elle consulte également le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les conditions de la formation reçue dans l'entreprise par les jeunes avec lesquels elle a conclu des contrats de formation alternée ou d'apprentissage, ainsi que sur les conditions d'accueil.

Article 5 - DURÉE ET CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

- 1. Le présent accord national est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du Travail et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 n° 84-1208 du 29 décembre 1984.
- 2. Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 susmentionnée venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation. Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.
- 3. Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 31 MARS 1993 relatif à la FORMATION PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Face à la situation de l'emploi, les organisations signataires tiennent à réaffirmer leur volonté de voir se poursuivre une politique de développement global de l'emploi suivant les perspectives dégagées par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi. Elles tiennent également à souligner à nouveau la place prépondérante qu'occupe la formation dans ce développement. Les organisations signataires estiment que l'élévation du niveau général des qualifications est, en effet, une donnée centrale pour l'épanouissement personnel ainsi que pour l'amélioration de la compétitivité économique et industrielle. Elles considèrent que les problèmes de main d'oeuvre qualifiée recensés ces dernières années impliquent que les actions engagées soient poursuivies et renforcées afin notamment que le flux des jeunes sortant du système scolaire sans qualification ou avec une qualification ne répondant pas aux exigences strictes des industries soit inversé. Cette nécessité est renforcée par les résultats des projections démographiques pour les prochaines décennies.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les organisations signataires constatent le rôle essentiel que joue, à cet égard, la branche professionnelle dans la conduite des politiques de premières formations professionnelles et technologiques. La branche professionnelle constitue effectivement un échelon privilégié pour permettre une meilleure adéquation entre les besoins de l'économie et les attentes individuelles, dans la perspective d'une recherche de la performance d'ensemble du système éducatif. Sa connaissance des évolutions techniques et des emplois l'a conduit, depuis plusieurs années, à participer de façon active à la définition des programmes, à leur mise à jour, à leur révision et, à leurs modalités de réalisation. C'est également à ce double titre que la branche professionnelle s'est appliquée à organiser et à développer directement des actions de formation d'apprentissage et des actions de sensibilisation en direction du monde scolaire. Ces actions revêtent une importance toute particulière car elles tendent à infléchir les tendances actuelles qui consistent encore trop en un accès massif des jeunes aux filières d'enseignement général et en une insuffisante connaissance des emplois proposés par le secteur industriel, ce qui entraîne souvent un manque d'intérêt pour ces derniers.

Dans le domaine de la formation professionnelle continue, les organisations signataires observent que la branche professionnelle a pour principale mission de veiller à la cohérence des politiques initiées et organisées au plan territorial notamment, au travers de la définition d'axes de développement généraux et communs. Elle doit aussi se préoccuper de la mobilisation des moyens nécessaires à la poursuite de ces objectifs étant considéré leur nature et leur implantation diversifiée au sein de la profession. La branche professionnelle doit également s'attacher à réfléchir sur une meilleure articulation entre les premières formations professionnelles et la formation professionnelle continue, en vue d'une meilleure qualification. En particulier, elle doit faire en sorte que les réalisations de la profession en matière d'apprentissage et de contrat d'insertion en alternance soient mieux articulées et concourent, dans un cadre mieux défini, à l'insertion des jeunes dans les entreprises de la métallurgie.

Au regard des impératifs de l'économie et du développement industriel, les organisations signataires entendent, dans le présent accord, souligner la nécessité d'une politique de formation définie à l'échelon professionnel.

En particulier, à l'endroit des premières formations professionnelles et technologiques, les organisations signataires considèrent que l'accent doit être mis sur la définition de priorités ainsi que sur la recherche et la mise en ceuvre de moyens ayant pour objet le développement de celle-ci. La conclusion de contrats d'objectifs dont l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 précité a fixé le cadre, ainsi que les financements complémentaires apportés à l'apprentissage par les lois n°s 92-1446 du 31 décembre 1992 et 93-121 du 27 janvier 1993, forment, sans conteste, un axe prioritaire pour la profession. Les organisations signataires notent que la mission d'information de la branche professionnelle en vue de l'amélioration de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes doit désormais s'accompagner d'une définition, à son niveau, des modalités d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages et des périodes de formation en entreprise. Elles s'accordent également à renforcer la qualité et l'efficacité des résultats enregistrés par les centres de formation d'apprentis de l'industrie, notamment au travers de la définition d'une durée minimale et maximale en centre de formation et d'un champ d'information et de consultation des conseils paritaires de perfectionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie et, grâce à l'organisation de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique, des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie.

Dans le domaine des contrats d'insertion en alternance, les organisations signataires entendent arrêter des priorités pour leur mise en oeuvre en vue d'accroître leurs effets sur l'emploi. Egalement dans ce domaine, elles affirment la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises et des actions de formation en faveur des tuteurs.

S'agissant de la formation professionnelle continue, les organisations signataires incitent les entreprises de la métallurgie à conduire des politiques de développement qualitatif ayant pour objet une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à satisfaire, les formations dispensées et les aspirations des salariés. Elles constatent que celles-ci doivent, dès lors, s'appuyer davantage sur la volonté d'une constante recherche d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la formation, sur un recours plus intensif aux méthodes d'analyse des besoins et de planification et sur une implication élargie de toutes les entreprises à la réalisation d'action de formation.

Elles soulignent l'intérêt qui s'attache à la mise en oeuvre du dispositif de validation paritaire des qualifications fixé par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, notamment par l'avenant du 2 juillet 1992, sur les problèmes généraux de l'emploi, afin d'une part, que les entreprises de la métallurgie puissent appliquer les dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et d'autre part, que les salariés desdites entreprises puissent se voir offrir des possibilités d'évolution de carrière correspondant à leurs aspirations.

En matière de congé individuel de formation, les organisations signataires constatent que le dispositif fixé par l'accord-cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, a produit pour une large part les effets escomptés. Ses dispositions ayant cessé de plein droit d'être applicables à compter du 1er novembre 1992 en raison de la modification de la plupart des règles prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, les parties décident de maintenir en vigueur et ce, à compter du 1er novembre 1992, le dispositif fixé par l'accord-cadre du 10 mars 1983.

Les organisations signataires conviennent de confier de nouveaux moyens et missions aux commissions paritaires de l'emploi de la métallurgie, aux organismes de mutualisation agréés figurant sur la liste reproduite en annexe I au présent accord, ainsi qu'aux conseils paritaires de perfectionnement des associations de formation de la branche professionnelle, pour la mise en oeuvre de prestations de formation continue mieux adaptées aux besoins des entreprises de la métallurgie.

TITRE I

Dispositions relatives aux premières formations technologiques ou professionnelles et à l'apprentissage

Article 1. - Les organisations signataires reconnaissent la nécessité que soient arrêtées des priorités en vue du développement des premières formations technologiques ou professionnelles et de l'apprentissage. Dans cette perspective, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la branche professionnelle de promouvoir et de développer les réalisations d'apprentissage tout en s'attachant, dans le souci d'une meilleure articulation avec les opérations du dispositif public d'éducation, à la définition des conditions suivant lesquelles sont mises en oeuvre, dans la branche professionnelle, les périodes de formation en entreprise prévues par la réglementation, de renforcer les actions d'information sur les métiers et les évolutions des techniques en faveur des jeunes, des familles, du personnel enseignant et du personnel d'orientation, ainsi que de mettre en place des procédures adaptées pour favoriser l'accueil et le suivi en stage des élèves, des étudiants et du personnel enseignant et du personnel d'orientation.

La définition de ces orientations prioritaires fera l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui pourra formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser.

Article 2. - Dans le cadre d'une politique de concertation et de coopération avec les Pouvoirs publics nationaux et régionaux et, afin de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes en vue de leur insertion dans l'emploi, les organisations signataires incitent à la conclusion, au plan régional, de contrats d'objectifs pluriannuels de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel ou technologique par alternance, coordonnés avec les autres voies de formation et d'enseignement professionnels, entre les chambres syndicales territoriales de la métallurgie, l'Etat et la Région, tenant compte notamment des priorités définies à l'article 1 du présent accord, ainsi que des perspectives économiques et des changements affectant les équipements et le mode d'organisation des entreprises de la région.

Les commisions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie sont consultées préalablement à la signature des contrats d'objectifs. Elles sont en outre tenues informées de leur exécution.

Un bilan annuel des contrats d'objectifs conclus en application du présent accord est présenté à la commission paritaire national de l'emploi de la métallurgie.

Article 3. - Les contrats d'objectifs déterminent notamment les types de diplômes et les niveaux de qualification à privilégier dans le cadre de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sur la classification, leurs modalités de mise en oeuvre, la localisation souhaitable des formations, les moyens qu'entendent dégager les signataires des contrats d'objectifs pour leur exécution, les modalités d'information des jeunes, des familles et des enseignants sur les métiers de l'industrie, les conditions de formation du personnel enseignant dans les structures relevant de la responsabilité des signataires des contrats d'objectifs pour leur exécution, les modalités de suivi et la durée desdits contrats.

Elles prennent en compte les conclusions des travaux menés, dans la branche professionnelle, en matière d'études prévisonnelles, en application des conventions ou contrats passés avec les Pouvoirs publics.

- Article 4. Les organisations signataires estiment que les comités d'entreprise doivent favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants dans le cadre des activités sociales et culturelles prévues aux articles R. 432-2 et suivants du code du Travail. Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.
- Article **5. -** (Cet article a été annulé par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle ; voir cet accord page II A/55).
- Article 6. (*) Le temps passé par un apprenti dans un centre de formation d'apprentis de l'industrie, incluant notamment le temps relatif à l'exercice du congé supplémentaire fixé par l'article L. 117 bis-5 du code du Travail, est au moins égal à la durée des enseignements et activités pédago-

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de l'article 6 par l'article 14 de l'accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

giques dont doit justifier l'apprenti pour pouvoir être inscrit à l'examen du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique où professionnel auquel son contrat d'apprentissage le prépare.

Ce temps est mentionné dans la convention portant création du centre de formation d'apprentis de l'industrie.

Les parties signataires conviennent que, dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du diplôme préparé, ce temps peut, à la demande de l'apprenti ou des formateurs, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA (ordinateurs, machines, cours de soutien,...), de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens. Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de dépassement visée dans le présent alinéa ne peut en aucun cas augmenter la durée du travail applicable à l'apprenti dans l'entreprise(*).

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 relaitf aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en neures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du temps de travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre se situant au moins au nivêau 3 de la nomenclature des niveaux de formation fixée en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967.

Article 7. - (Cet article a été annulé par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle; voir cet accord page II A/55).

Article 8. - Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des centres de formation d'apprentis d'entreprises, ainsi que dans ceux des centres de formation d'apprentis de l'industrie. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévus comme devant siéger dans ces instances.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- par le comité d'entreprise ou sa commission de formation, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis (CFA) d'entreprise,
- par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un centre de formation d'apprentis de l'industrie géré par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil paritaire de perfectionnement et, le cas échéant, du conseil d'administration, par les représentants des salariés, serà rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil paritaire de perfectionnement. Les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

- Article 9. Dans le cadre des textes en vigueur, sont soumis, pour avis, au conseil paritaire de perfectionnement visé à l'article 8 du présent accord :
 - le réglement intérieur du centre,
 - les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,
 - l'organisation et le déroulement de la formation,
 - les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,
 - le contenu des conventions passées en application de l'article L. 116-1-1 du code du Travail,

Note du GIM : (*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'article 1 de l'accord national du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle (voir cet accord page II A/125).

- les actions réalisées en matière d'information sur les métiers ainsi que les évolutions des techniques en faveur des jeunes, des familles et du personnel enseignant et du personnel d'orientation.

Sont présentés au conseil paritaire de perfectionnement :

- les référentiels des formations et des diplômes,
- les résultats aux examens,
- les décisions de retraits d'agrément,
- les opérations effectuées en faveur des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie en application de l'article 10 du présent accord.

Le conseil paritaire de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs.

Il suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre dans les termes qui sont communiqués aux Pouvoirs publics ainsi que du montant des sommes qui lui ont été transférées en application de l'article 5 du présent accord.

Article **10.** - Les organisations signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie, par les centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe 2 au présent accord.

Un bilan des opérations effectuées par ces derniers est présenté chaque année aux commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

Article **11.** Les organisations signataires affirment la nécessité que les centres de formation d'apprentis de l'industrie entretiennent une collaboration régulière aveé les maîtres d'apprentissage des entreprises de la métallurgie. Elles les incitent à développer ces liens par tous moyens appropriés : carnet de liaison, réunions d'information, etc. Elles considèrent que ces actions de coopération s'inscrivent dans une politique générale d'amélioration et de développement de la qualité des réalisations de formation des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe 2 au présent accord.

TITRE II

Contrats d'insertion en alternance

Article **12.** - Les organisations signataires rappellent que le dispositif des contrats d'insertion en alternance a pour objet de permettre aux jeunes âgés de moins de vingt-six ans et libérés de l'obligation scolaire de compléter leur formation initiale sans que cela constitue une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les difficultés que continuent de rencontrer les jeunes pour s'insérer dans les structures d'emploi conduisent les organisations signataires à s'attacher, à la fois au développement de l'apprentissage et au développement des contrats d'insertion en alternance et à renouveler leur engagement d'amplifier les actions déjà réalisées dans la métallurgie, pour donner une plus grande efficacité au titre Il de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article **13. -** Les organisations signataires estiment que le développement des contrats d'insertion en alternance doit être principalement réalisé, dans la profession, dans le cadre du contrat d'orientation et du contrat de qualification, conformément aux articles suivants.

Articles **14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.** - (Ces articles ont été annulés par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle ; voir cet accord page II A/55 du présent recueil).

TITRE III

Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

- Article **21.** (Cet article a été annulé par l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle ; Voir cet accord page II A/153 du présent recueil).
- Article **22.** (Cet article a été annulé par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle ; voir cet accord page II A/55 du présent recueil).
- Article 23. Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, les organisations signataires incitent les entreprises de la métallurgie à mettre en oeuvre des programmes pluriannuels de formation dans un objectif de développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, favorisant le déroulement des carrières. Ces programmes, qui définissent les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre sont établis suivant les objectifs et priorités définis par le présent accord, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ils prennent également en compte les conclusions des travaux menés par la branche professionnelle, en matière d'études prévisionnelles, en application des conventions ou contrats passés avec les Pouvoirs publics.

De façon générale, les organisations signataires considèrent que doivent être soutenues les politiques des entreprises visant à permettre une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à satisfaire et les formations dispensées, notamment par le recours à des outils de prospective des emplois et des compétences, ainsi qu'au bilan de compétences. Dans le cas de nouvelles organisations du travail, elle rappellent l'importance qu'elles attachent à ce que soient mises en place les conditions nécessaires à un déroulement efficace de la formation professionnelle.

Article **24.** - Les organisations signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie et des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie, telles qu'elles sont définies par les articles 1 et 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi.

Elles considèrent que les activités qui leur sont confiées par le titre III du présent accord doivent contribuer à la mise en cohérence des politiques initiées et organisées en matière de formation professionnelle continue.

Article **25.** - Les organisations signataires témoignent de leur attachement aux institutions que sont les commissions de la formation des comités d'entreprise.

Afin de lui permettre de contribuer, en application des articles 40-6 à 40-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation reçoit, au moins trois semaines avant la première réunion du comité, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

A cette occasion, la direction de l'entreprise, ou le cas échant, de l'établissement recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de façon que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise au cours des deux réunions de fin d'année puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'articulent avec les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

La commission de formation est, en outre, chargée de procéder aux études propres à favoriser l'expression des besoins de formation des salariés et de participer à l'information de ceux-ci dans le même domaine, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier avec leur encadrement.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord qui concernent l'entreprise sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

Article **26.** - (Cet article a été annulé par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle ; voir cet accord page II A/55 du présent recueil).

Article 27. - Les organisations signataires estiment que les actions définies au titre I du présent accord en vue de favoriser le plus efficacement possible la formation des jeunes nécessitent que soit initiée une réflexion permettant d'obtenir un meilleur fonctionnement du congé d'enseignement visé aux articles 60-4 à 60-8 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels et à l'article L 931-28 du code du Travail.

Les organisations signataires constatent que cette réflexion peut être élargie à une analyse des modalités suivant lesquelles le personnel des entreprises de la métallurgie et, en particulier, le personnel d'encadrement de ces entreprises peuvent apporter leurs concours au déroulement des activités ayant pour objet la connaissance des métiers et des évolutions des techniques, organisées par la branche professionnelle.

Article **28.** - (Cet article a été annulé par l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle ; voir cet accord page II A/55 du présent recueil).

TITRE IV

Dispositions diverses

Article **29.** - Un bilan des modalités d'application de l'avenant du 2 juillet 1992 à l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, est présenté, chaque année, à la commission paritaire national de l'emploi de la métallurgie.

Dans les douze mois à compter de la signature de l'avenant du 2 juillet 1992, un bilan des modalités d'application de cet avenant distinguant la situation du personnel enseignant ainsi que celle du personnel formateur dans les disciplines de l'enseignement général est présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article **30.** - Le présent accord national est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 933-2 du code du Travail, de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, de l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social et de l'article 40-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

Article **31.** - Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 venaient à être modifiées ou abrogées, les dispositions des articles 5, 7 et 20 du présent accord cesseraient de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

Article **32.** - Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article **33.** - Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ANNEXES I, II et III (*)

Note du GIM .

^(*) Les articles faisant référence à l'annexe 1 et à l'annexe 3 ayant été annulés par l'accord du 8 novembre 1994, seule subsiste l'annexe 2 au présent accord. Nous tenons à la disposition de nos adhérents la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) prévue à ladite annexe.

ACCORD NATIONAL DU 8 NOVEMBRE 1994 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance Article 1.(*) Article 2. (*)

Article 3.(*)

Article 4.

A compter du ler janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues, de verser une part de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord et, dont l'affectation et le montant sont fixés par accord collectif(**).

Article 5.

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant moins de dix salariés sont tenues de verser la contribution de 0,1 % relative aux formations en alternance au paiement de laquelle elle sont tenues, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord.

Article 6.

Dans le mois qui suit la réception des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord adresse à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, un état des sommes qu'il a collectées au titre des articles 4 et 5 du présent accord ainsi que du montant des prises en charge qu'il a décidées, en application de l'article 20 du présent accord, au titre des contrats d'insertion en alternance.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle le transfert des fonds visé à l'alinéa 4 du présent article intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis sont dressés par chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord (***), et sont transmis à la commission paritaire nationa-

Notes du GIM :

^(*) Article annulé par l'accord national du 20 juillet 2004, sous réserve des dispositions temporaires de l'article 36 dudit accord (voir cet accord page II A/153).

^(**) Voir article 1er de l'accord national du 31 octobre 1995, p. II A/67.

^(***) Nous tenons à la disposition de nos adhérents la liste des centres de formation d'apprentis de l'industriel (CFAI).

le de l'emploi de la métallurgie. Le bilan de l'activité du centre de formation d'apprentis de l'industrie ainsi que le budget prévisionnel sont présentés, pour avis, préalablement à sa transmission à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, au conseil paritaire de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de l'industrie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée d'élaborer à l'intention de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, au plus tard le 1er juin de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord (*), ainsi que le montant des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord, à transférer à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis.

Le transfert de tout ou partie des fonds des entreprises visés aux articles 4 et 5 du présent accord doit être réalisé avant le 1er juillet de chaque année, de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord (*).

Ne peuvent bénéficier du transfert visé à l'alinéa ci-dessus que les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 8 de l'accord national du 31 mars 1993, relatif à la formation professionnelle et dont lesdits conseils comprennent, pour chacun des collèges et pour moitié, des représentants de la métallurgie.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités d'exécution, au plan territorial, de la recommandation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent article est présenté, chaque année, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie reçoit de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord (*), un état de leurs effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie lors de l'établissement de la recommandation visée à l'alinéa 3 du présent article.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie est chargée d'actualiser la liste établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord (*). Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

Article 7.(**)

Article 8.(**)

Notes du GIM:

^(*) Nous tenons à la disposition de nos adhérents la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

^(**) Article annulé par l'accord national du 20 juillet 2004, sous réserve des dispositions temporaires de l'article 36 dudit accord (voir cet accord page II A/153).

Article 9.

Pour le financement des contrats d'insertion en alternance conclus par les entreprises de la métallurgie et compte tenu des dispositions de l'article 4 du présent accord, les fonds correspondants à la part restante de la fraction de 0,4 % de la participation au développement de la formation professionnelle continue au paiement de laquelle les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage sont tenues, devront être utilisés selon l'une ou l'autre de deux modalités suivantes :

- a) exonération directe de leurs dépenses sur la part restante de la fraction de 0,4 % pour les entreprises ayant accueilli des jeunes en contrat d'insertion en alternance en application de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi que du présent accord, à hauteur des montants forfaitaires prévus pour chacun des contrats, et sous réserve du respect de la consultation des représentants du personnel prévue par la réglementation. La conclusion du présent accord dispense les entreprises recourant à ce mode d'exonération du dépôt du projet d'accueil et d'insertion prévu par l'article 30 de la loi de finances pour 1985 pour les entreprises ne relevant pas d'un accord. Les entreprises dont la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue ainsi utilisée seraient insuffisante pour couvrir la totalité de leurs dépenses pourront, comme il est prévu ci-après, obtenir le complément nécessaire en s'adressant à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord ; inversement, les entreprises n'ayant pas utilisé directement la totalité de la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, devront verser l'excédent non utilisé à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord ;
- b) versement par les entreprises des fonds correspondant à la part restante de la fraction de 0,4 % prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord qui finance, à l'aide de ces fonds et à hauteur des montants forfaitaires visés au paragraphe a) ci-dessus, les contrats d'insertion en alternance conclus par les entreprises ayant choisi ce mode de financement, soit à titre principal, soit à titre complémentaire.

Article 10.

Les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence et non pré-affectés sont effectués auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord.

Article 11.

Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie à poursuivre l'examen des conditions dans lesquelles les qualifications peuvent être préparées dans le cadre de la formation professionnelle continue.

TITRE II

Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Article 12.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission paritaire nationale et des commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie, telles qu'elles ont été définies par l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi.

La commission nationale et les commissions territoriales de l'emploi seront régulièrement informées, au cours des réunions prévue par les articles 1 et 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi, des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises de la profession, ainsi que des moyens mis en oeuvre aux plans national et régional pour développer des formations correspondantes.

Article **13.(*)**

Article **14.(*)**

Article **15.(*)**

Article 16.

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant moins de dix salariés sont tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les fonds correspondant à la contribution visée à l'article L 952-1 du code du travail.

Article 17.

A compter du 1er janvier 1996, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus versent à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 du présent accord, les fonds correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe.

TITRE III

Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 18.

Article 1

Les organisations signataires décident la création, au plan national professionnel, d'un organisme paritaire collecteur agréé, dénommé ci-après OPCA.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article **19.(*)**

Article **20.(*)**

Note du GIM:

^(*) Article annulé par l'accord national du 20 juillet 2004, sous réserve des dispositions temporaires de l'article 36 dudit accord (voir cet accord page II A/153).

Article **21.(*)**

Article **22.(*)**

Article 23.

Les organisations signataires invitent leurs organisations territoriales au sein d'une même région administrative à se réunir, dans le courant du premier semestre 1995, afin d'examiner les modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

Article 24.

Le conseil d'administration paritaire de l'OPCA est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataires du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UIMM.

Un bureau composé d'un Président, d'un Vice-Président, d'un Trésorier et d'un Trésorier-Adjoint est constitué, en son sein, selon les modalités fixées par les statuts de l'OPCA.

Article 25.

Le directeur de l'OPCA est nommé par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA, sur proposition de l'UIMM.

Article 26.

La comptabilité de l'OPCA est tenue conformément à la réglementation en vigueur.

Article 27.

La gestion de l'OPCA ne peut être confiée, directement ou indirectement, notamment dans le cadre des conventions visées à l'article 22 du présent accord, à un établissement de formation ou à un établissement de crédit.

Note du GIM:

^(*) Article annulé par l'accord national du 20 juillet 2004, sous réserve des dispositions temporaires de l'article 36 dudit accord (voir cet accord page II A/153).

Article 28.

Un commissaire aux comptes et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration paritaire de l'OPCA.

Ils ont notamment pour mission de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes de l'OPCA et de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCA.

TITRE IV

Dispositions relatives aux conseils de perfectionnement des associations de formation de la profession et des centres d'entreprise

Article 29.

Des représentants de salariés siègent dans les conseils de perfectionnement dans les associations de formation de la profession, ainsi que dans les centres d'entreprise.

Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévu comme devant siéger dans ces mêmes instances.

Les représentants de salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés :

- lorsqu'il s'agit d'une association de formation de la profession, par les organisations syndicales elles-mêmes, suivant des modalités faisant l'objet d'un protocole négocié entre les organismes gestionnaires des associations de formation de la profession et les organisations syndicales professionnelles intéressées ;
 - lorsqu'il s'agit d'un centre d'entreprise, par le comité d'entreprise ou sa commission de formation.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant, à celles du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par l'association ou par le centre auprès de laquelle fonctionne le conseil de perfectionnement. Lesdits associations ou centres examineront les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Sont soumis au conseil de perfectionnement :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de sections ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes ;
- l'organisation et le déroulement des préparations et des formations en faveur des tuteurs.

Le conseil de perfectionnement a également à connaître l'ensemble du budget de l'association de formation de la profession ou du centre d'entreprise en ce qui concerne ses activités de formation.

Un bilan annuel relatif aux préparations à l'exercice du tutorat et aux formations spécifiques relatives à cette fonction, organisées par les associations de formation de la profession, est présenté aux commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie concernées et à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

TITRE V

Champ d'application

Article 30.

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole ainsi qu'à celles des départements d'Outre-Mer.

TITRE VI

Disposition diverses

Article 31.

Un bilan de l'application du présent accord est effectué au cours d'une des réunions annuelles de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Article **32.** (*)

Article 33.

Sont annulées les dispositions de l'accord-cadre du 10 mars 1983 sur l'application, dans la métallurgie, des dispositions relatives au congé individuel de formation prévues par l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et de l'accord national du 2 février 1994 relatif à la formation professionnelle, ainsi que les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie et des articles 5, 7, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 26 et 28 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle.

Article 34.

Les dispositions du présent accord entreront en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, à l'exception des dispositions du titre III qui entreront en application dès la publication des dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en oeuvre.

Article 35.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Note du GIM:

^(*) Les dispositions de l'article 32 ont été abrogées par l'accord national du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi (voir cet accord page II A/111)

ACCORD NATIONAL DU 31 OCTOBRE 1995

RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1.

Le montant de la part visée à l'article 4 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle est égal à 35 p. 100.

Article 2.

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole ainsi qu'à celles des départements d'Outre-mer.

Article 3.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 7 MAI 1996

SUR L'AMÉNAGEMENT ET LA DURÉE DU TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI (*)

PORTANT AVENANT AUX ACCORDS DU 23 FEVRIER 1982 DU 17 JUILLET 1986 ET DU 24 JUIN 1991 (**)

Entre:

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'importance du chômage et les conséquences qu'il engendre pour les personnes et la collectivité sont telles qu'il faut rechercher à tous les niveaux les moyens d'enrayer sa progression, de concourir à sa réduction, et par la même de renforcer le tissu social.

Dans ce contexte, les entreprises doivent avoir une politique de l'emploi dynamique, fonction de l'évolution de leur marché et de la prise en compte du rôle des femmes et des hommes dans l'amélioration de leur compétitivité.

Cette dernière impose une maîtrise des coûts. Elle suppose donc une meilleure combinaison du travail des hommes et de l'utilisation du capital ainsi que des moyens matériels de l'entreprise, appuyée sur la recherche, l'innovation, le renforcement de l'action commerciale. Elle suppose aussi une nouvelle organisation du travail qui permette à l'entreprise de mieux s'adapter aux variations de son marché, dans le respect des conditions de vie des salariés.

Pour atteindre ce but, et en application de l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure, dans le domaine de l'aménagement du temps de travail, un accord national sur les points suivants :

- organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail,
- remplacement du paiement d'heures supplémentaires ou de certaines autres dispositions à caractère financier liées aux conditions de travail par un repos,
- travail à temps partiel,
- Compte Epargne-Temps.

Note du GIM:

^(*) L'Accord du 7 mai 1996 a été étendu par arrêté du 12 décembre 1996 (J.O. du 18) à l'exception de l'article 5 relatif au compte épargne-temps.

^(**) L'accord du 24 juin 1991 n'est plus reproduit dans le présent recueil, ses dispositions ayant été annulées par l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Afin de maintenir l'emploi dans le secteur de la métallurgie, voire de le développer, les entreprises doivent être en mesure d'adapter leurs horaires aux variations de plus en plus importantes et inopinées de la charge de travail tout en prenant en compte les souhaits des salariés et leurs propres impératifs. Conscientes de cette situation, les parties signataires entendent ouvrir, à toutes les entreprises qui envisagent des fluctuations de leurs horaires, la possibilité de décompter le temps de travail sur l'année, tout en réduisant la durée du travail des salariés.

Pour les entreprises qui ne recourraient pas aux formules de modulation ou d'annulation du temps de travail, les heures supplémentaires constituent une variable d'ajustement pour faire face aux surcroîts aléatoires de travail. Afin de dégager des heures de travail qui pourraient être attribuées à des demandeurs d'emploi, les parties signataires veulent privilégier le paiement des heures supplémentaires sous forme de repos compensateur.

Dans cet esprit, pour augmenter au maximum le volume d'heures de travail offert, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent que seuls des accords d'entreprise permettent, là où les conditions en sont réunies, le remplacement, total ou partiel, de certaines dispositions à caractère financier compensant les incommodités d'horaires, par des temps de repos équivalents.

Le travail à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui peut améliorer la situation de l'emploi, en offrant aux salariés qui le souhaitent l'opportunité de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en dégageant des heures de travail au profit de demandeurs d'emploi, mais aussi en permettant aux employeurs de proposer des postes de travail à temps partiel aux intéressés. Pour ces raisons, les parties signataires sont convaincues de l'intérêt d'encourager son développement en améliorant son image et en apportant des garanties aux personnels concernés. Elles estiment nécessaire :

- de sensibiliser les entreprises et les salariés à l'intérêt que peut présenter cette forme d'horaire ;
- d'exposer sous forme d'un document unique l'ensemble des droits des salariés à temps partiel, tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, de façon à faire apparaître clairement que les intéressés bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, de la conclusion de leur contrat de travail à sa rupture ;
- d'inciter les entreprises à améliorer les droits des salariés à temps partiel.

Si l'année apparaît mieux adaptée que la semaine pour gérer les horaires de travail, il est intéressant de dépasser ce stade pour considérer le temps de travail sur toute la vie professionnelle. Une partie du temps travaillé à certaines périodes, notamment lors des surcharges d'activité, doit pouvoir être économisée et cumulée en vue d'un congé rémunéré, de plus ou moins longue durée, pour réaliser un projet personnel, acquérir une nouvelle formation, ou partir à la retraite de façon anticipée. Aussi, les parties signataires ont décidé de fixer un cadre pour instituer des Comptes Epargne-Temps dans les entreprises au profit des salariés qui le désirent.

Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires réexamineront l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 1. - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE ET RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL(*)

Article 2. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DÉCOMPTÉES À LA SEMAINE, PAR UN REPOS COMPENSATEUR(*)

Article 3. - REMPLACEMENT DES COMPENSATIONS FINANCIÈRES POUR INCOMMODITÉS D'HORAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR

Les dispositions en vigueur à caractère financier, compensant les incommodités d'horaires liées au travail en équipes, travail de nuit, travail le samedi, travail le dimanche, etc, demeurent applicables. Toutefois, lors de la mise en place de nouveaux aménagements du temps de travail, et afin de libérer des heures de travail, tout en améliorant les conditions de travail des salariés, les entreprises ou établissements pourront décider, seulement par accord collectif, le remplacement total ou partiel de ces dispositions par des temps de repos équivalents.

Article 4 . - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

L'article 2 de l'Accord national du 24 juin 1991 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

4.1. **Définition(**)**

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence inférieure de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

4.2. Formalités de mise en oeuvre

Le travail à temps partiel, comme toute nouvelle forme d'aménagement du temps de travail, doit être négocié avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article 24 de l'Accord National Métallurgie du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail, si l'employeur envisage de le mettre en place ou de le développer.

A cette occasion sera examinée la possibilité d'améliorer, dans un ou plusieurs des domaines suivants : rémunération, retraite, indemnité de départ à la retraite, chômage, indemnité de licenciement, et dans les conditions prévues par le présent accord, les droits des salariés pour lesquels le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps partiel à la demande de l'employeur.

Notes du GIM .

^(*) Cet article a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié.

^(**) Nouvelle rédaction de l'article 4-1 par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les horaires à temps partiel ne peuvent être introduits par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel. L'inspecteur du travail doit être informé de l'avis du comité d'entreprise dans un délai de 15 jours. En l'absence de représentation du personnel, l'inspecteur du travail doit être informé avant l'introduction des horaires à temps partiel dans l'entreprise.

Les emplois à temps partiel peuvent être proposés par l'employeur ou demandés par les salariés intéressés.

Le refus par le salarié d'effectuer un travail à temps partiel, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Tout salarié intéressé par un aménagement de son temps de travail, dans le cadre du travail à temps partiel, peut en formuler la demande.

(*)A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante :

le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

A l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou réoccuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

4.3. **Priorité d'emploi**

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent, notamment en cas d'événement familial grave. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Note du GIM:

^(*) L'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie a remplacé les 2 derniers alinéas de l'article 4-2 par les 5 alinéas qui suivent.

4.4. Décompte des salariés dans l'effectif de l'entreprise

Les salariés à temps partiel sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de travail inscrit au contrat par rapport au temps de travail des salariés à temps plein.

4.5. Forme du contrat de travail

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la durée du travail, la répartition des horaires de travail et les conditions de sa modification, la qualification, la rémunération du salarié.

Il informe le salarié sur les dispositions en vigueur à la date de la signature du contrat dans les domaines de la protection sociale suivants : la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le chômage.

Enfin il comporte également les autres mentions obligatoires prévues, le cas échéant, par la convention collective des industries métallurgiques applicable.

4.6. Période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel est la même que celle des salariés à temps plein. Elle ne peut avoir une durée calendaire supérieure. Toutefois, en cas de travail à temps partiel dont l'horaire est apprécié sur l'année, la période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif.

4.7. Volume et répartition des horaires de travail

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ainsi que le nombre maximal d'heures complémentaires qui peuvent être demandées au salarié. Ce nombre ne peut excéder le cinquième de la durée du travail prévue au contrat sauf accord d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, prévoyant un volume supérieur. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.(*)

Le nombre d'heures complémentaires ne peut porter la durée du travail du salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée par l'accord ou la convention collective, compte tenu de la période d'appréciation de l'horaire, semaine, mois ou année.

Le contrat de travail doit également prévoir la répartition des horaires de travail et les conditions de la modification éventuelle de cette répartition.

Si le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire, il doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Si le contrat de travail comporte un horaire mensuel, il doit mentionner les semaines du mois au cours desquelles le salarié travaille et la répartition de la durée du travail à l'intérieur de ces semaines.

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Si le contrat de travail comporte un horaire annuel, il doit mentionner les périodes de travail ainsi que la répartition des heures au cours des mois et des semaines travaillées.

La répartition de l'horaire de travail prévue au contrat peut être modifiée, sous réserve de prévenir le salarié au moins 3 jours avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.

Dans les cas exceptionnels où la nature de l'activité ne permet pas de préciser, dans le contrat de travail, les périodes travaillées au cours de l'année et la répartition des horaires de travail, ce contrat de travail fixera les périodes à l'intérieur desquelles le salarié sera susceptible de travailler. Le salarié sera informé de sa date effective de travail au moins 7 jours calendaires avant celle-ci. Le salarié peut refuser deux fois les dates proposées par l'employeur, si le volume de travail demandé entre dans le cadre de l'horaire contractuel annuel. Il peut les refuser quatre fois si le volume de travail demandé entre dans le cadre des heures complémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur de cette journée. Cette interruption d'activité ne peut être supérieure à 2 heures(*).

Si les salariés à temps partiel soumis à un horaire imposé et contrôlé suivent l'horaire collectif, leurs horaires sont affichés dans l'entreprise. Si les horaires de ces salariés sont différents de l'horaire affiché, l'employeur doit tenir un document de contrôle de leur temps de travail.

4.8. Classement des salariés

Le contrat de travail doit mentionner le classement du salarié à temps partiel tel qu'il est défini par les conventions et accords collectifs en vigueur. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas provoquer de discrimination dans le domaine des classifications.

4.9. **Rémunération**

Le contrat de travail du salarié à temps partiel précise les éléments de la rémunération. Le fait de travailler à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celleci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel, dont l'horaire est irrégulier d'un mois à l'autre en raison de la détermination de l'horaire sur une base annuelle, peut être lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, à la demande de l'employeur, les entreprises pourront prévoir une incitation financière, de préférence sous forme d'une indemnité de passage à temps partiel.

Note du GIM:

^(*) Dernière phrase ajoutée par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

4.10. **Chômage partiel**

En cas de réduction de leur horaire contractuel, pour une des raisons énumérées à l'article R. 351-50 du code du Travail, les salariés à temps partiel dont le salaire hebdomadaire total est égal ou supérieur à 18 fois le salaire minimum de croissance peuvent bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel pour chaque heure non travaillée.

4.11 **Droits légaux et conventionnels**

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve des modalités spécifiques qui pourront être prévues par les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques applicables aux intéressés, ou par celles de l'accord d'entreprise ou d'établissement les concernant. Pour tous les droits liés à l'ancienneté, celle-ci est calculée en prenant en compte les périodes non travaillées dans leur totalité.

4.11.1 Repos hebdomadaire

Tout salarié à temps partiel doit avoir au moins un jour de repos par semaine, ce repos hebdomadaire doit avoir une durée conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et doit être donné le dimanche, sauf si l'activité du salarié est visée par un des cas de dérogation prévus par les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

4.11.2 *Jours fériés*

Dès lors qu'un jour férié légal chômé dans l'entreprise coïncide avec un jour où le salarié à temps partiel aurait dû normalement travailler, les heures de travail perdues du fait de ce chômage ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et seront indemnisées comme telles.

4.11.3 Congés payés

Tout salarié à temps partiel a droit à un congé légal dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou d'absence assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou par la convention collective applicable, quel que soit son horaire à l'intérieur de cette période.

A la durée du congé ainsi défini, s'ajoutent, s'il y a lieu, les congés supplémentaires de fractionnement prévus par la loi et les congés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective applicable.

Lors de la prise du congé, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité équivalente au dixième des sommes perçues au cours de la période de référence ayant servi à déterminer la durée du congé, sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

L'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

4.11.4 Congés pour événements familiaux

Tout salarié à temps partiel bénéficie des autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux prévues par la loi ou les textes conventionnels applicables, dès lors qu'il est présent au travail au moment de l'événement.

4.12 **Protection sociale**

Les salariés à temps partiel cotisent aux assurances sociales, au régime de retraite complémentaire et d'assurance chômage ainsi que le cas échéant au régime de prévoyance sur la base de leur salaire réel. Toutefois, pour le calcul des cotisations plafonnées, il est opéré un abattement de plafond proportionnel au temps de travail, si la rémunération du poste de travail à temps complet correspondant au poste de travail à temps partiel est supérieure au plafond de cotisation. S'agissant des salariés à employeurs multiples, l'abattement de plafond est opéré par rapport à la rémunération totale perçue chez les différents employeurs.

En application des dispositions en vigueur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une protection sociale dans les conditions ci-dessous.

4.12.1 *Assurance maladie*

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant un an suivant la fin de la période de référence citée ci-dessous s'il justifie :

- soit avoir cotisé pendant un mois sur une rémunération au moins égale à 60 fois la valeur du SMIC.
- soit avoir effectué pendant un mois au moins 60 heures de travail salarié,
- soit avoir cotisé pendant trois mois sur des rémunérations au moins égales à 120 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué pendant trois mois au moins 120 heures de travail salarié.

L'assuré a droit aux prestations en nature de l'assurance maladie pendant deux ans suivant la fin de la période au cours de laquelle il justifie :

- soit avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC,
- soit avoir effectué au moins 1200 heures de travail salarié.

Le salarié a droit aux indemnités journalières pendant les six premiers mois de l'arrêt de travail s'il a cotisé sur un salaire au moins égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les six mois civils précédents ou s'il a effectué au moins 200 heures de travail au cours des trois mois civils précédant l'arrêt de travail.

Au-delà de six mois d'arrêt de travail, le service des indemnités journalières est maintenu, sous réserve que l'assuré soit immatriculé depuis 12 mois, s'il justifie, soit avoir cotisé sur un salaire au moins égale à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, soit avoir effectué au cours de cette même période 800 heures de travail salarié.

4.12.2 *Assurance maternité*

Le droit aux prestations en nature de l'assurance maternité est ouvert dans les mêmes conditions que pour l'assurance maladie.

L'assuré bénéficie des prestations en espèces de l'assurance maternité s'il justifie d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale au moins égale à 10 mois, à la date présumée de l'accouchement ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il doit également justifier, soit au début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement, soit à la date du début du repos prénatal, soit à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer, avoir versé, pendant les 6 mois civils précédents, des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 1015 fois la valeur du SMIC ou avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils précédents.

4.12.3 Assurance invalidité

Pour recevoir une pension d'invalidité, l'assuré social doit être âgé de moins de 60 ans et présenter une invalidité réduisant sa capacité de travail d'au moins deux tiers.

Il doit aussi justifier d'une durée d'immatriculation à la sécurité sociale de 12 mois et avoir versé des cotisations sur des rémunérations au moins égales à 2030 fois la valeur du SMIC pendant les 12 mois civils précédents ou avoir effectué 800 heures de travail.

4.12.4 Assurance décès

L'assurance décès garantit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré qui a cotisé dans les mêmes conditions que celles qui ouvrent droit aux prestations en nature de l'assurance maladie.

4.12.5 Assurance accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des prestations en nature et en espèces, c'est-à-dire des indemnités journalières, ainsi que des indemnités en capital ou rentes pour accident du travail ou maladie professionnelle dès leur première heure de travail.

4.12.6 *Assurance vieillesse*

L'acquisition des droits à la retraite du régime général d'assurance vieillesse se fait proportionnellement au salaire sur lequel il est cotisé. Il est validé un trimestre chaque fois que le salarié a cotisé sur 200 fois la valeur du SMIC au cours d'une année. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés dans l'année.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant le bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

4.12.7 Indemnisation complémentaire des absences maladie, ou accident

En application de l'accord de mensualisation des industries métallurgiques du 10 juillet 1970 et des textes conventionnels applicables, l'employeur est tenu de maintenir au salarié à temps partiel dont le contrat de travail est suspendu du fait de la maladie ou de l'accident sa rémunération en tout ou partie. L'indemnisation par l'employeur se fait sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maladie ou accident.

4.12.8 Indemnisation complémentaire des absences maternité

Lorsque la convention collective applicable prévoit l'indemnisation des absences maternité, celle-ci se fera sur la base de l'horaire de travail et par rapport aux indemnités journalières versées par le régime général au titre de l'assurance maternité.

4.12.9 Régime de prévoyance complémentaire maladie, accident, maternité, invalidité, décès

Lorsqu'il existe un régime de prévoyance complémentaire pour maladie, accident, maternité, invalidité, décès, dans l'entreprise, les salariés à temps partiel en bénéficient dans les conditions de ce régime.

4.12.10 Retraite complémentaire

Les points de retraite complémentaire sont acquis proportionnellement au salaire réel sur lequel il est cotisé.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales pour l'acquisition des droits à la retraite complémentaire sur un salaire reconstitué à temps plein sur une période maximale de 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge auquel il peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

4.13 Représentation du personnel et droit syndical

Les salariés à temps partiel peuvent être investis de tous mandats électifs ou syndicaux.

4.14 Formation professionnelle

Le fait de travailler à temps partiel ne peut faire obstacle à l'accès à la formation professionnelle continue. Les salariés à temps partiel peuvent y prétendre dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.15 Evolution de carrière

Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

4.16 **Préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du préavis du salarié à temps complet. En cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base de l'horaire qui aurait été effectué pendant la durée du préavis.

4.17 Heures pour recherche d'emploi

Le salarié à temps partiel a droit aux heures pour recherche d'emploi, proportionnellement à son horaire de travail, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

4.18 Indemnité de licenciement et indemnité de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire de l'intéressé. Si le salarié a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, les indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de départ à la retraite sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés partant à la retraite dans un délai maximal de 5 ans suivant le passage à temps partiel sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoyant une durée différente.

Dans le même cas, les entreprises examineront la possibilité de calculer l'indemnité de licenciement sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, pour les salariés licenciés pour motif économique dans un délai maximal de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

4.19 **Allocations de chômage**

Les salariés à temps partiel licenciés bénéficient des allocations de chômage suivant les règles du régime d'assurance chômage applicables au moment du licenciement.

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel, les entreprises étudieront la possibilité de calculer les cotisations au régime d'assurance chômage sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué, sur une période maximale de 2 ans suivant le passage à temps partiel.

Article 5. - COMPTE EPARGNE-TEMPS(*)

Note du GIM:

^(*) Cet article qui n'avait pas été étendu par l'arrêté du 12 décembre 1996, a été annulé par l'Avenant du 29 janvier 2000 à l'Accord national du 23 février 1982 modifié. Les dispositions relatives au compte épargne-temps sont désormais reprises à l'article 11-1 de l'Accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Article 6. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension. Toutefois, les dispositions de l'article 5 n'entreront en vigueur qu'après qu'auront été réalisées les aménagements législatifs et réglementaires nécessaires à sa mise en oeuvre.

Article 7. - DÉPÔT

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 28 JUILLET 1998

SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE(*) MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 29 JANVIER 2000(**)

ET PAR L'AVENANT DU 14 AVRIL 2003

Entre:

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1.

L'accord national du 28 juillet 1998 est rédigé comme suit :

PRÉAMBULE

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous. Réduire le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes sont des priorités que les partenaires sociaux ont, à maintes reprises, faites leurs et traduites dans le cadre de la politique conventionnelle.

C'est d'abord de la croissance, et notamment du développement de l'activité industrielle en France, que l'on peut attendre une amélioration de l'emploi, direct ou indirect. Cet objectif est d'autant plus un impératif que l'évolution des dix dernières années souligne que les entreprises industrielles tirent l'essentiel de leur croissance de leur activité internationale.

Notes du GIM:

^(*) Les dispositions de l'Accord national du 28 juillet 1998 ont été reprises et certaines modifiées par l'Avenant du 29 janvier 2000

^(**) Les dispositions de l'Accord national du 28 juillet 1998 modifié ont été étendues par arrêté du 31 mars 2000 (*JO* du 1er avril), à l'exception de certains mots ou phrases que nous avons reproduits en italique dans le texte. Les mots ou phrases étendus sous réserve de l'application de certaines dispositions du code du Travail sont également reproduits en italique dans le texte et accompagnés d'une note en bas de page.

Pour sauvegarder le potentiel industriel et favoriser l'emploi en France, il est donc essentiel d'assurer la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une économie ouverte sur le monde dans laquelle les entreprises métallurgiques sont particulièrement exposées à la concurrence.

Cette compétitivité doit être soutenue par une organisation du travail respectueuse des personnes, et qui s'inscrive dans le cadre de la loi et d'un dialogue social constructif. Compte tenu de la loi réduisant la durée légale du travail à 35 heures, le présent accord national modernise les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduit le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Il prend en compte l'évolution des modes de travail.

Enfin, il entend assurer que la réduction du temps de travail préserve l'effort de formation dont le maintien est indispensable pour favoriser l'emploi.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernant les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements *et les territoires* d'outre-mer.

Article 2. - SALARIÉS VISÉS

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises définies à l'article 1, sous réserve des exclusions prévues par certains titres.

I - ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL À LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES

Article 3. - PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'objet du présent titre est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures en la décomptant sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu par l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail. Il permet également aux entreprises d'octroyer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos, conformément à l'article L. 212-9 du code du Travail.

Les articles 4 à 10 du présent titre ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile, aux V.R.P. et aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait sans référence horaire. A l'exception des dispositions de l'article 9 relatives au repos quotidien, ils ne s'appliquent pas, non plus, aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait défini en jours. L'article 6 du présent titre ne s'applique pas aux salariés dont le temps de travail est organisé selon un forfait en heures sur l'année.

Article 4. - DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Pour les entreprises de plus de vingt salariés(1) ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif (2) des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Pour les entreprises de vingt salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 par l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

Conformément à l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, pour les entreprises ainsi que pour les unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge, qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

Article 5. - RÉDUCTION DE L'HORAIRE EFFECTIF DE TRAVAIL

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale telle que rappelée par l'article 4 du présent accord, seront appliquées, quel que soit le mode de décompte de l'horaire, en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, ou en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos ou de demi-jours de repos pris de façon collective ou individuelle. Ces deux formes de réduction d'horaire pourront être combinées entre elles.

⁽¹⁾ L'effectif de plus de vingt salariés est apprécié dans les conditions de l'article 1er, II, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le deuxième alinéa de l'article L. 421-1 du code du Travail et l'article L. 421-2 du code du Travail.

⁽²⁾ La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis ci-dessus sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Le temps passé à la douche lorsque celle-ci est obligatoire en vertu de la législation en vigueur ou de la convention collective est rémunéré au tarif normal des heures de travail.

A compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale à trente-cinq heures, le temps d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-7 du code du Travail.

La négociation portera notamment sur l'importance et la forme de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération, en précisant les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, notamment lorsque la réduction d'horaire est attribuée sous forme de journées ou de demi-journées de repos, et les aspirations diversifiées des salariés quant aux conditions et au contenu même de leur travail et à la répartition de leurs horaires.

Elle sera l'occasion d'un examen des conséquences de ces éléments sur l'emploi.

Le comité d'entreprise sera consulté. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera également consulté dans les conditions de l'article L. 236-2, alinéa 7, du code du Travail.

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui demanderont à bénéficier de l'allégement des cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la Sécurité sociale, et qui s'engageront dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois, pourront le faire en application du présent accord, à condition que leur horaire de travail effectif de référence soit fixé à un niveau égal ou inférieur soit à 35 heures par semaine ou sur un cycle régulier de travail, soit à 1 600 heures sur l'année pour toutes les catégories de salariés ou seulement pour certains d'entre eux. Dans ce cas, seuls les salariés dont l'horaire est inférieur ou égal à 35 heures ou à 1 600 heures, selon le mode de décompte de l'horaire, pourront ouvrir droit au bénéfice de l'allégement. Les parties signataires du présent accord invitent à rechercher, au niveau de ces entreprises, les meilleures solutions pour le développement de leur compétitivité et à créer ainsi les conditions pour que la rémunération du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au pouvoir d'achat des salariés.

L'application du précédent alinéa se fera sans préjudice des dispositions de l'article 19, V et VI, de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

L'employeur indiquera, dans la déclaration qu'il doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales pour bénéficier de l'allégement des cotisations sociales, le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

Au vu des éléments transmis par les entreprises au secrétariat des commissions paritaires territoriales de l'emploi, celles-ci en feront le bilan annuel.

Lors de la mise en oeuvre de la réduction d'horaire, il peut, conformément au 3ème alinéa de l'article L. 212-2 du code du Travail, être dérogé aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 27 octobre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine de cinq jours ou plus à l'exclusion du dimanche lorsque la réglementation le prévoit.

Le temps de travail pourra, sur certaines ou sur toutes les semaines, être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article 9 du présent accord.

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

(*) A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise de jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25 % des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si la prise de ces jours s'insrit dans le cadre d'une période de quatre semaines conformément à l'article L. 212-9, I, du code du Travail. La date de prise des journées ou des demi-journées sera, autant que possible, programmée en début d'année. Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 223-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de le faire coïncider avec la période sur laquelle est calculée le nombre de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire.

Le nombre de jours de repos, qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article L. 212-09, II, du code du Travail, être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

L'affectation au compte-épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

Les réductions d'horaire pourront être également appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein.

Article 6. - MODALITÉS DE RÉDUCTION DU POTENTIEL ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

6.1. - Volume du contingent(**)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du Travail est fixé à 180 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine dans le cadre de l'article L. 212-1 du code du Travail, ou sur un cycle régulier de travail tel que prévu à l'article L. 212-7-1 du code du Travail, ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos telle que prévue à l'article L. 212-9 du code du Travail. Ce contingnet est réduit à 150 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, pour l'adapter aux variations de la charge de travail conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail.

6.2. **Mise en oeuvre du contingent**

La mise en oeuvre de ce contingent sera négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail.

Notes du GIM

^(*) Nouvelle rédaction de cette alinéa par l'Avenant du 14 avril 2003.

^(**) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 14 avril 2003.

Elle fera également l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail, ainsi que, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

6.3. Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail(*).

Les jours d'absences indemnisées, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires(**).

(***)Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et indépendante, pour l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. La rémunération mensuelle réelle des heures supplémentaires régulières est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12ème.

(***) La majoration prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire ou être attribuée en repos.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris de la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires, peut également être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait dans les conditions prévues à l'article 12 du présent accord.

6.4. Modalités de prise du repos compensateur légal des heures supplémentaires

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-1 du code du Travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du Travail.

Article 7. - REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR CONVENTIONNEL

(***) Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Notes du GIM

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du Travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du Travail assimilant le repos compensateur à une période de travail effectif, et de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1 er de la loi de mensualisation n° 78-49 du 19 janvier 1978 en vertu duquel le chômage d'un jour férié ne peut être une cause de réduction de la rémunération.

^(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'Avenant du 14 avril 2003.

- (*) Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.
- (*) En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Dans le cadre de ce régime, il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du code du Travail, afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Cette possibilité d'adaptation des règles de prise des repos s'applique également aux repos compensateurs prévues par l'article L. 212-5-1 du code du Travail pour les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos et qui y ouvrent droit. Toutefois, en ce qui concerne ces derniers, le délai de prise du repos ne peut excéder un délai de six mois suivant l'ouverture du droit.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

Article 8. - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE

8.1. Données économiques et sociales justifiant le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année

Dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à 35 heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients.

Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge.

8.2. **Champ d'application(**)**

L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa par l'accord du 14 avril 2003.

^(**) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 14 avril 2003.

Toutefois, les entreprises ayant recours au régime ci-dessous de décompte du temps de travail sur l'année veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les ateliers ou services concernés par ce régime de décompte du temps de travail. A cet effet, elles pourront faire appel à ces salariés de façon alternative ou complémentaire à la modulation des horaires hebdomadaires.

8.3. Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-8 du code du Travail, pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, décompter le temps de travail sur l'année, selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, la mise en application du régime ci-dessous est soumise à une consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

8.4. **Période de décompte de l'horaire**

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'un horaire moyen hebdomadaire inférieur, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

Conformément à l'article L. 233-2, alinéa 2, du code du Travail, l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévue à l'article R. 223-1 du code du Travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

8.5. Programmation indicative des variations d'horaire et bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année(*)

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaire pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers, collectifs ou individuels selon la situation, devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser 35 heures par semaine, et celles au cours desquelles il sera susceptible de ne pas les atteindre.

JUIN 2003

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle, établi conformément à l'article D. 212-21 du code du Travail, devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effetive du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés des ateliers ou services concernés, avant le début de la période sur laquelle est calculée l'horaire, le plus rapidement possible après la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, visée au paragraphe 8.3. Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

La programmation indicative des variations d'horaire, ainsi que ses modifications, sont soumises, pour avis, avant leur mise en oeuvre, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsque les variations d'horaire sont programmées selon un calendrier collectif.

Le chef d'entreprise communique, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

8.6. Délai de prévenance des changements d'horaire(*)

En cours de période, les salariés des ateliers ou services concernés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, lorsque, en raison de son activité caractérisée par des variations du plan de charge, l'entreprise se voit, pour pouvoir poursuivre cette activité dans les conditions habituelles, imposer des contraintes - d'ordre technique (panne de machine, manque d'énergie, etc.), économique (perte d'un client, commande urgente, etc.) ou social (opportunité de modifier le calendrier de la programmation indicative des horaires pour dégager des journées ou demi-journées de repos, etc.) - sur la nature desquelles l'employeur devra avoir, lors de l'établissement du calendrier de la programmation indicative des horaires, préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Dans cette situation, les salariés devront bénéficier, à titre de contrepartie, d'une indemnité d'incommodité ou d'un repos compensateur, proportionnel à la contrainte imposée, et qui sera au moins égal, pour chaque période de 12 mois sur laquelle est apprécié l'horaire dans le cadre du paragraphe 8.4 du présent accord, à la valeur d'une heure de travail effectif au taux horaire de la rémunération de base de l'intéressé. La valeur de cette indemnité ou de ce repos s'impute sur les avantages ayant le même objet accordés dans l'entreprise.

8.7. Limites maximales et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Note du GIM

^(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 14 avril 2003.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaire suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

8.8. **Rémunération mensuelle**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

8.9. Heures excédentaires sur la période de décompte(*)

Dans le cas où l'horaire annuel de la période de 12 mois, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, dépasse un plafond de 1 600 heures de travail effectif, les heures effectuées au-delà de celuici, de même que celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire des variations d'horaire, ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 du code du Travail, à une majoration de salaire, et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 7 du présent accord.

^(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'Avenant du 14 avril 2003.

8.10. Chômage partiel sur la période de décompte

8.10.1. Chômage partiel en cours de période de décompte

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de $10\ \%$ du salaire mensuel.

8.10.2. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du Travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

L'imputation des trop-perçus donnera lieu aux échelonnements souhaitables dans la limite de 10 % du salaire mensuel.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises s'efforceront de recourir prioritairement aux dispositions du paragraphe 8.10.1. pour éviter cette situation.

Article 9. - DURÉE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL ET REPOS QUOTIDIEN

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes, tels que les gardiens, les surveillants, les concierges, les pompiers, etc. ;
- salariés exerçant une activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution d'une prestation de transport.

Le temps de repos quotidien pourra également être réduit à 9 heures pour les salariés exerçant leur activité dans les conditions particulières répertoriées ci-dessous :

- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors des changements d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires(*).
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel, ou bien les salariés devant effectuer des opérations de contrôle à intervalles réguliers, etc. Le salarié dont le repos quotidien aura été ainsi réduit de 2 heures au plus devra bénéficier, en principe, d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé, et attribué le plus tôt possible.

Ce temps de repos supprimé sera donné un autre jour. Il s'aditionnera au temps de repos quotidien de 11 heures, les jours où celui-ci pourra être donné, sous réserve du repos hebdomadaire légal de 24 heures au moins.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie équivalente déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié(**).

Article 10. - DURÉES MAXIMALES HEBDOMADAIRES

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures. Toutefois, pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 212-7 du code du Travail.

Notes du GIM

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'article D. 220-1-3° du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'article D. 220-7 du code du Travail, chaque heure de repos supprimée devant donner lieu à une contrepartie de même valeur.

Article 11.1. - COMPTE ÉPARGNE TEMPS VALORISÉ EN TEMPS

11.1.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.1.2. **Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

11.1.3. **Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.1.4. **Alimentation du compte**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- le repos acquis au titre de la bonification des quatre premières heures supplémentaires lorsque celle-ci est attribuée en repos ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;

- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des élément susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

11.1.5. Congés indemnisables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du Travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du Travail dits «spécifiques»(3). Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

⁽³⁾ Par congé ou temps partiel «spécifique», il faut entendre un congé sans solde ou une transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé directement par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y sont affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre(*). La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

11.1.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

11.1.7. **Indemnisation du congé**

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.1.8. **Reprise du travail**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.1.9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Note du GIM

^(*) Fin de phrase étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du Travail définissant le délai dans lequel doit être pris le congé, ce délai commençant à courir à compter de l'acquisition d'un nombre de jours égal au délai minimal requis pour prendre un congé.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du Travail. Il lui est alors versée une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salairé.

Article 11.2. - COMPTE ÉPARGNE-TEMPS VALORISÉ EN ARGENT(*)

S'il n'est pas valorisé en temps, le compte épargne-temps peut être valorisé en argent dans les conditions ci-dessous.

11.2.1. Formalités de mise en oeuvre

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du Travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps, en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous, ou de se constituer une épargne.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du presonnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

11.2.2. **Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

11.2.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de Garantie des Salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

L'employeur doit communiquer, chaque année, au salarié l'état de son compte.

11.2.4. **Alimentation du compte**

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- l'intéressement des salariés à l'entreprise ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;

Note du GIM

(*) Nouvelle rédaction de cet article par l'Avenant du 14 avril 2003.

- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévues par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de vingt-deux jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

11.2.5. Congés indemnisables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi (notamment par le livre IX du code du Travail), les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du Travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du Travail dits «spécifiques»(4). Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins six mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à deux semaines et ne peut être supérieure à deux ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à six mois et ne peut être supérieure à deux ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans et celle du passage à temps partiel à cinq ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelles, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à deux semaines.

⁽⁴⁾ Par congé ou temps partiel «spécifique», il faut entendre un congé sans solde ou une transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel, dont le bénéfice n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé directement par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y ont été affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale du congé pouvant être financé par le compte. La limite de cinq ans pour la prise du congé est portée à dix ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de seize ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus soixante-quinze ans. Ces limites de cinq ans et dix ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus cinquante ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

11.2.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en argent.

Tout élément qui n'est pas exprimé en argent, alimentant le compte, tel que les congés ou les repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires, y sera affecté pour la valeur de l'indemnité correspondante. Toutes les sommes affectées au compte épargne-temps valorisé en argent sont assorties d'un taux d'intérêt annuel de 3 %. Lors de la négociation triennale sur le temps de travail prévue par l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, les parties signataires examineront l'opportunité de revoir ce taux.

11.2.7. **Indemnisation du congé**

Les sommes affectées au compte ont pour objet d'assurer au salarié une indemnisation pendant son congé ou son passage à temps partiel qui ne peut être supérieure au salaire réel au moment du départ. Si le montant des sommes figurant au compte, y compris les intérêts, ne permet pas d'indemniser toute la durée du congé ou du passage à temps partiel au niveau du salaire réel, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.2.8. **Reprise du travail**

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.2.9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, le salarié peut renoncer à utiliser son compte pour financer un congé ou un passage à temps partiel. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salairé.

II - PRISE EN COMPTE DES NOUVELLES RÉALITÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL

La législation relative à la durée du travail a été conçue à une époque où il existait un lien étroit entre le niveau de l'activité et le temps passé par les salariés sur le lieu de travail.

Or, pour un nombre croissant de salariés qui doivent répondre à des impératifs d'activité, ou encore qui disposent d'une certaine autonomie dans la répartition de leur temps de travail, des phénomènes tels que l'internationalisation, l'automatisation ou l'informatisation rendent de moins en moins pertinent cet unique critère du temps de présence sur le lieu de travail pour apprécier le niveau d'activité.

Les parties signataires entendent préciser, améliorer et développer les formules de rémunération permettant de rendre l'organisation du travail compatible avec ces nouveaux modes de travail.

Lors de l'examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, prévu par l'article L. 132-27 du code du Travail, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de salariés par catégorie relevant du présent titre.

Article 12. - FORFAIT ASSIS SUR UN HORAIRE MENSUEL

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme d'un forfait.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, ou, exceptionnellement, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 13. - FORFAIT EN HEURES SUR L'ANNÉE

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

13.1. Salariés visés(*)

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui 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.
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, 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.

13.2. **Régime juridique**

Conformément à l'article L. 212-15-3, II, du code du Travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus (**)

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 600 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Notes du GIM

^(*) Selon l'arrêté d'extension, la dénomination de cadre n'est pas suffisante, à elle seule, à fonder valablement la conclusion des conventions de forfait prévues aux articles 13, 14 et 15, le bien-fondé de celles-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées par le salarié, indépendamment de la volonté manifestée par celui-ci de conclure une telle convention et quel que soit le niveau de classement desdites fonctions déterminé en application des conventions ou des accords conventionnels. Par suite :

l'article 13-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait en heures sur l'année est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et II de l'article L. 212-15-3 du code du Travail, lesquelles font obstacle, lorsque l'autonomie dans les fonctions exercées d'un salarié n'est pas telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée, à la conclusion d'une convention de forfait horaire sur l'année :

⁻ l'article 14-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du code du Travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours ;

⁻ l'article 15-1 définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention sans référence horaire est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du Travail, lesquelles font obstacle, en l'absence d'une grande indépendance du salarié dans l'organisation de son emploi du temps ou d'une habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, à la conclusion d'une convention de forfait sans référence horaire».

^(**) Alinéa étendu, s'agissant des salariés itinérants non cadres concernés par un forfait annuel en heures, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du Travail et de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 42 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantiers ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

A titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues aux deux alinéas précédents, à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

13.3. **Rémunération**

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration, y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5, I, du code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de $10\,\%$ au plus, la majoration du salaire minimum sera de $15\,\%$; cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.
- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence(5)

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

⁽⁵⁾ La valeur d'une heure d'absence est égale au quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel convenu d'heures de travail.

Le nombre moyen mensuel d'heures de travail est déterminé comme suit :

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du code du Travail, ni à celles de l'article 8 du présent accord.

Article 14. - FORFAIT DÉFINI EN JOURS

14.1. Salariés visés(*)

Conformément à l'article L. 212-15-3, III, du code du Travail, et sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement retenant d'autres conditions, la formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les salariés cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée, et qui remplissent les deux conditions suivantes :

- la fonction, telle qu'elle résulte du contrat de travail, doit être classée, selon la classification définie à l'article 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, à un coefficient supérieur à 76 :
- le salarié doit disposer, soit en application d'une disposition spécifique de son contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de sa fonction, d'une autonomie dans l'organisation journalière de son emploi du temps.

14.2. **Régime juridique**(*)

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel devront être consultés sur cette répartition.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Note du GIM

(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe par l'accord du 14 avril 2003.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé à l'alinéa 7 ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

Les modalités d'affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

14.3. **Rémunération**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III/A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Article 15. - FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE

15.1. Salariés visés(*)

Conformément à l'article L. 212-15-1 du code du Travail, la formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

15.2. **Régime juridique**

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 223-1 et suivants du code du Travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

15.3. **Rémunération**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de 30 %. Cette majoration s'applique jusqu'à la position III A. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position III A.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

III - RETRAITE

Article 16. - DÉPART À LA RETRAITE DES MENSUELS

16.1. Modification de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation

Les dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 11. - Indemnité de départ en retraite

Voir cet article page IC/17.

16.2. Adaptation des conventions collectives territoriales de la métallurgie

Les dispositions du paragraphe 2 nouveau relatif à la mise à la retraite avant 65 ans introduites à l'article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 par le paragraphe 16.1. du présent accord national, sont destinées à être insérées dans les conventions collectives territoriales. Elles n'entreront en vigueur, dans le champ d'application de chaque convention collective, qu'au fur et à mesure qu'elles auront été reprises par avenant à chacune de ces conventions.

Article 17. - DÉPART À LA RETRAITE DES INGÉNIEURS ET CADRES

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 31. - Retraite

Voir cet article page IIB/25.

IV - MESURES DESTINÉES À FAVORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 18. - ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DU PLAN DE FORMATION DES ENTREPRISES(*)

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 932-2 du code du Travail, et sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions particulières, le présent article détermine les conditions dans lesquelles.le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

- (**) Sont considérées comme ayant pour objet le développement des compétences du salarié les actions énumérées ci-après, distinctes de l'obligation légale d'adaptation qui incombe à l'employeur :
- actions de promotion, actions de prévention, actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que définies par l'article L. 900-2 du code du Travail ;
- actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ;
- actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation.

Notes du GIM

^(*) L'article 18 est étendu sous réserve de l'application des dispositions éventuelles de l'accord national interprofessionnel mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 932-2 conformément à l'article L. 132-13 du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 932-2 du code du Travail en vertu duquel ne peuvent être organisées en dehors du temps de travail, même partiellement, les actions de formation suivies dans le cadre de l'obligation d'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois.

Dans la limite de 90 % de leur durée, les actions ayant pour objet le développement des compétences du salarié peuvent être organisées hors du temps de travail effectif.

Lorsque le salarié bénéficie, soit d'une action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 50ème heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;
- au-delà du 10ème jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Pour les actions de promotion telles que visées ci-dessus au 1er tiret, ainsi que pour les formations qualifiantes sanctionnées par un titre ou diplôme de l'enseignement technologique, tel que défini par l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971, ou sanctionnées par un certificat défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, et pour les actions de formation relevant des dispositions du paragraphe 1-1 de l'article 2 de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de formation, telles que visées aux 2ème et 3ème tirets, le temps consacré à la formation en dehors du temps où l'intéressé aurait travaillé ouvre droit à une indemnisation sur la base du salaire réel au taux normal :

- au-delà de la 100ème heure effectuée hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié qui est rémunéré sur une base horaire ;
- au-delà du 20ème jour effectué hors du temps de travail effectif, par an et par salarié, pour le salarié rémunéré selon un forfait défini en jours.

Si le salarié a satisfait aux épreuves prévues au terme de l'action de formation, l'entreprise s'emploiera, dans le délai d'un an, à le faire accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises, assorties du classement correspondant à l'emploi occupé, et, en tout état de cause, à prendre en compte, dès l'issue de la formation, les efforts que l'intéressé aura accomplis.

(*) Les dispositions du présent article s'appliquent également au salarié qui bénéficie d'une formation organisée dans le cadre du capital de temps de formation.

Les parties signataires considèrent que les dispositions du présent article sont globalement plus avantageuses pour les salariés que celles définies par les articles 40-12, 6ème tiret, et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

En conséquences et conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du code du Travail, les entreprises soumises aux dispositions du présent article ne sont pas tenues d'appliquer les dispositions des articles 40-12, 6ème tiret, et 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié sur la formation et le perfectionnement professionnels, ni celles définies par le paragraphe 6 de l'article 13 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

(*) Les parties signataires s'engagent à rechercher les conditions dans lesquelles les actions de promotion, les actions de prévention et les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, telles que visées ci-dessus au 1er tiret de l'alinéa 2 du présent article, peuvent donner lieu à une certification.

Note du GIM

^(*) Les septième et dixième alinéas de l'article 18 sont étendus sous réserve de l'application du troisième alinéa de l'article L. 932-2 du code du Travail qui prévoit que lorsquelles actions de formation ayant pour objet le développement des compétences se déroulent pendant l'horaire habituel du salarié, le salarié conserve sa rémunération.

Article 19. - MESURES EN FAVEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES SALARIÉS TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE(*)

Nonobstant l'application des dispositions de l'article 18 du présent accord, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient d'une mesure spécifique de formation professionnelle continue destinée à renforcer leur accès à l'emploi, notamment dans la métallurgie, et à optimiser leurs perspectives professionnelles.

Lorsque les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée suivent, en dehors du temps où ils auraient travaillé, dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, une des actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, du présent accord ou une action de bilan de compétences, ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de bilan de compétences, ainsi que, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé ci-dessus, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

Les actions de formation professionnelle continue et de bilan de compétences suivies au titre du présent article par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont assimilées à des actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises.

Les entreprises de la métallurgie employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, une part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est égale à 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année qui sert de référence pour la détermination de la participation au développement de la formation professionnelle continue et de la fraction de cette participation relative au plan de formation des entreprises.

Cette part est affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 18, alinéa 2, 2ème et 3ème tirets, du présent accord et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de 15 heures de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée et, dans des conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences.

A l'article 19, paragraphe 1, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, il est ajouté, après le 8ème tiret, un 9ème tiret ainsi rédigé :

Voir l'article 19, page II/A-61

Note du GIM :

^(*) L'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2 du code du Travail.

A l'article 20, paragraphe 2, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, il est inséré, après le 5ème tiret, un nouveau tiret ainsi rédigé :

Voir l'article 20, page II/A-62

A l'article 20, paragraphe 2, de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, les 6ème et 7ème tirets deviennent respectivement les 7ème et 8ème tirets.

Les dispositions du 1er tiret du 2ème alinéa de l'article 21 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle sont remplacées par les dispositions qui suivent :

Voir l'article 21, page II/A-64

Les dispositions des alinéas 3 à 7 du présent article concernent la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les employeurs occupant dix salariés ou plus(*).

Le taux de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4 du code du Travail est fixé à 6 %, conformément au deuxième alinéa du même article (**).

Un bilan est effectué par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle.

V - TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article 20. - DROITS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- 20.1. L'ensemble des droits des salariés à temps partiel dans la métallurgie sont regroupés à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996.
 - 20.2. Il est apporté les modifications suivantes à l'accord national du 7 mai 1996 :

Voir le nouvel article 4, page II/A-75

VI - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 21. - EMBAUCHAGE ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa modifié par l'article 2 de l'accord du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle (voir cet accord page II A/125).

^(**) Alinéa ajouté par l'article 2 de l'accord du 25 février 2003 relatif à la formation professionnelle. (voir cet accord page II/A/125).

La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

VII - APPLICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Les articles 5, 6, 8 et 10 ne s'appliqueront aux entreprises de 20 salariés ou moins qu'à partir de la date à laquelle la durée légale est fixée à 35 heures pour ces entreprises. Toutefois, les entreprises de moins de 20 salariés pourront décider de les appliquer avant cette date si, à leur niveau, elles anticipent la date de passage de la durée légale à 35 heures.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquels donnerait lieu l'interprétation et l'application des dispositions du présent accord et qui n'auraient pas été réglées dans le cadre des entreprises. Les conclusions auxquels aboutit unanimement la commission s'imposent aux entreprises. Les commissions paritaires territoriales de l'emploi feront, au cours de l'une de leurs deux réunions annuelles, un bilan des accords d'entreprise ou d'établissement, signés en application de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi fera, au cours de l'une de ses deux réunions annuelles, le bilan établi par les commissions paritaires territoriales.

Lors de ce bilan, sera examiné l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

ARTICLE 2.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 15 MARS 2001 MODIFIÉ

RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL AYANT POUR OBJET DE FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que, dans la branche professionnelle de la métallurgie, selon les systèmes de classification applicables respectivement aux mensuels et aux cadres, le classement attribué à chaque salarié correspond à la tenue intégrale par l'intéressé de la fonction découlant de son contrat de travail, dans des conditions normales d'exécution de celui-ci, notamment quant à l'autonomie, à la responsabilité, au type d'activité, aux connaissances requises et aux exigences d'efficacité qu'implique cette fonction.

Les caractéristiques de ces systèmes de classification rendent donc ceux-ci incompatibles avec les contrats de travail associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation dans l'entreprise, fondée sur l'exercice d'activité professionnelles diverses et fluctuantes en relation directe avec l'objet du contrat. Ayant pour objectif commun de favoriser l'insertion dans l'emploi, ces contrats impliquent, en effet, par nature, dans cette perspective, le passage des intéressés sur différents postes de travail, pendant des périodes variables.

C'est la raison pour laquelle l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification a expressément exclu, de son champ d'application quant aux salariés visés, les personnes liées par un contrat d'apprentissage.

C'est dans ce contexte que les signataires ont décidé de définir des règles nouvelles, en matière, notamment, de classification, de rémunération et de durée du travail, permettant la prise en compte et l'accompagnement du développement de ces contrats de travail d'un type particulier qui ont démontré leur nécessité pour tous les niveaux de formation professionnelle.

Afin de renforcer le développement du dispositif des qualifications professionnelles de la métallurgie, les parties signataires conviennent de prévoir des règles de financement du temps passé par les salariés aux épreuves conduisant à l'obtention d'une qualification figurant sur la liste établie, en application de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES(*)

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Le présent accord s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Toutefois, l'extension ne sera pas demandée pour les territoires d'outre-mer.

Article 2. - SALARIÉS VISÉS

Le présent accord s'applique aux salariés liés par l'un des contrats ci-après :

- le contrat d'orientation visé à l'article L. 981-7 du code du Travail;
 le contrat d'adaptation visé à l'article L. 981-6 du code du Travail, à durée déterminée, ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail, lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée ;
- le contrat de qualification visé à l'article L. 981-1 du code du Travail, dit contrat de qualification «jeunes»;
- le contrat de qualification visé à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, et à l'article 1er, § 4, de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dit contrat de qualification «adultes»:
 - le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du code du Travail ;
 - le contrat initiative-emploi visé à l'article L. 322-4-2 du code du Travail.
 - le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail(**).

En cas de modification législative ou réglementaire du régime juridique des contrats visés à l'alinéa précédent, ainsi qu'en cas de création de nouveaux contrats du même type, les parties se réuniront dans les meilleurs délais afin d'apprécier l'opportunité d'une modification du présent accord.

II - CLASSIFICATION

Article 3. - CONTRAT D'ORIENTATION

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation ne sont pas classés.

Article 4. - CONTRAT D'ADAPTATION

Pendant la durée d'exécution de leur contrat lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou pendant la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les salariés titulaires d'un contrat d'adaptation bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

Notes du GIM:

^(*) Les dispositions du présent accord relatives aux contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification sont applicables aux seuls contrats conclus au plus tard le 15 novembre 2004, la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ayant remplacé ces contrats par le contrat de professionnalisation.

^(**) Septième tiret ajouté par l'article 5, I de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle (voir cet accord page II A/153).

$\it Article$ 5. - CONTRATS DE TRAVAIL AYANT POUR OBJET L'ACQUISITION D'UNE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle doivent être classés d'après la classification définie ci-dessous(*).

Sont visés les contrats de travail suivants :

- le contrat de qualification «jeunes»;
- le contrat de qualification «adultes»;
- le contrat d'apprentissage visé aux articles L. 115-1 et L. 117-1 du code du Travail.
- le contrat de professionnalisation visé aux articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail(**).

Groupe 3	Relèvent du groupe 3 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant au-delà du niveau 7 de classification (coefficient 215), tel qu'il résulte de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.
Groupe 2	Relèvent du groupe 2 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 4 (coefficient 170) à 10 (coefficient 255), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie. Toutefois, sauf dans le cas de la préparation d'une mention complémentaire à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles, lorsque, à l'issue d'un contrat de qualification ou à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou à l'issue d'un contrat de professionnalisation, un nouveau contrat de qualification ou un nouveau contrat d'apprentissage ou un nouveau contrat de professionnalisation est conclu entre le même salarié et la même entreprise, en vue de la préparation d'une autre qualification, le salarié qui aura réussi aux épreuves de la précédente qualification sera classé, au titre du nouveau contrat, au moins dans le groupe 2.
Groupe 1	Relèvent du groupe 1 de classification les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat d'apprentissage ou suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, qui, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, doivent exécuter, en partie ou, de façon occasionnelle, en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois se situant entre les niveaux de classification 1 (coefficient 140) à 6 (coefficient 190), tels qu'ils résultent de la grille de transposition figurant à l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de ce tableau par l'article 5, III de l'accord national du 20 juillet 2004 (voir cet accord p. II A/153). (**) Quatrième tiret ajouté par l'article 5, II de l'accord national du 20 juillet 2004 précité.

Article 6. - CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient du classement prévu, selon le cas, par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour la fonction découlant de leur contrat de travail.

III - RÉMUNÉRATION

Article 7. - CONTRAT D'ORIENTATION

Les salariés titulaires d'un contrat d'orientation bénéficient d'une rémunération calculée dans les conditions définies à l'article D. 981-7 du code du Travail.

Article 8. - CONTRAT D'ADAPTATION

Sans préjudice des dispositions de l'article D. 981-14 du code du Travail, les salariés titulaires d'un contrat d'adaptation bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 4 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 9. - CONTRAT DE QUALIFICATION «JEUNES»

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification «jeunes», un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1. Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «jeunes» classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «jeunes» classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «jeunes» classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métal-lurgie en application de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail.

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification «jeunes» aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5%, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5% sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5% s'opérera à la date d'échéance du contrat.

La majoration de 5% ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification «jeunes» due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de qualification «jeunes», le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5% de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification «jeunes» échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Clause de caducité

La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes b et c du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 981-1 du code du Travail venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.

e) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *prorata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 981-1 du code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

2. Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat de qualification «jeunes» ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

	FRANCS	EUROS
16 À 17 ANS		
1ère année	25 565	3 897,35
2ème année	38 347	5 846,03
18 à 20 ANS		
1ère année	42 608	6 495,59
2ème année	51 130	7 794,71
21 ANS ET PLUS		
1ère année	55 391	8 444,27
2ème année	63 912	9 743,39

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification «jeunes».

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, *e*, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, *b*, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, e, alinéas 4 et 5, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification «jeunes».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification «jeunes» en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004.(*)

Article 10. - CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1. Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la

Note du GIM :

^(*) Huitième alinéa ajouté par l'article 5, IV de l'accord national du 20 juillet 2004 (Voir cet accord p. II A/153).

métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle modifié par l'article 14 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge et de l'ordre des années, fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail.

b) Majoration de persévérance

Lorsque, à la date de vérification de la rémunération annuelle garantie, le contrat d'apprentissage en cours aura été conclu depuis plus d'un an, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, au titre de l'année complète échue, ainsi que, le cas échéant, au titre de l'année incomplète qui a précédé l'année échue, sera majorée de 10%. Lorsqu'elle sera éventuellement due au titre de l'année incomplète ayant précédé la première année complète échue, la majoration de 10% sera appliquée, rétroactivement, sur la garantie dont l'intéressé avait bénéficié, *prorata temporis*, à la date d'échéance de cette année incomplète.

En cas de cessation, du fait de l'échéance de son terme, d'un contrat d'apprentissage conclu pour une durée n'excédant pas un an, la majoration de 10% sera appliquée, à la date de ce terme, rétroactivement, sur la part proportionnelle des rémunérations annuelles garanties dont l'intéressé aura bénéficié, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

En cas de cessation en cours d'année, du fait de l'échéance de son terme, d'un contrat d'apprentissage conclu depuis plus d'un an, la majoration de 10%, au titre de l'année considérée, s'appliquera sur la garantie due, *prorata temporis*, au salarié au titre de l'année en cours.

En cas de cessation anticipée du contrat d'apprentissage due au fait du salarié ou à sa faute grave, la majoration de 10% ne s'appliquera pas sur la garantie due, *prorata temporis*, à l'intéressé.

La majoration de persévérance de 10%, prévue par le présent paragraphe, sera caduque et cessera de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par l'article D. 117-1 du code du Travail venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivants cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de persévérance restera due, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de la caducité.

Les dispositions de l'article 32 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont abrogées.

c) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *prorata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge ou de son ordre d'année dans les conditions définies à l'article D. 117-1 du code du Travail, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge ou d'ordre des années expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ou d'ordre des années ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge ou d'ordre des années, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de persévérance prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité Sociale.

2. Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème des rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

	FRANCS	EUROS
16 À 17 ANS		
1ère année	21304	3 247,80
2ème année	31 530	4 806,74
3ème année	45 165	6 885,33
18 à 20 ANS		
1ère année	34 939	5 326,38
2ème année	41 756	6 365,68
3ème année	55 391	8 444,27
21 ANS ET PLUS		
1ère année	45 165	6 885,33
2ème année	51 982	7 924,62
3ème année	66 469	10 133,12

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage.

L'incidence, sur le plancher annuel de transition, d'un changement individuel de tranche d'âge ou d'ordre des années, est calculée dans les conditions définies au paragraphe 1, c, alinéa 3, du présent article.

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de persévérance prévue au paragraphe 1, *b*, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, c, alinéas 4 et 5, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat d'apprentissage.

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables *prorata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 11. - CONTRAT DE QUALIFICATION «ADULTES»

Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés titulaires d'un contrat de qualification «adultes», un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

1. Rémunérations annuelles garanties

a) Barème

GROUPE 1

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «adultes» classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

GROUPE 2

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «adultes» classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

GROUPE 3

Pour les salariés titulaires d'un contrat de qualification «adultes» classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1 er de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant, au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de qualification «adultes» aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la liste établie, en application de l'article 1 er de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5%, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5% sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, au titre de la durée totale du contrat.

La vérification du respect de la majoration de 5% s'opérera à la date d'échéance du contrat.

La majoration de 5% ne sera pas due en cas de cessation anticipée du contrat de qualification «adultes» due au fait du salarié ou à sa faute grave.

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de qualification «adultes», le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5% de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de qualification «adultes» échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail à laquelle l'entreprise est soumise.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables *prorata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue par le paragraphe 1, b, du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité Sociale.

2. Plancher annuel de transition

Sans préjudice du barème de rémunérations annuelles garanties prévu au paragraphe 1 du présent article, il est institué, à partir de l'année 2001, un plancher annuel de transition qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié titulaire d'un contrat de qualification «adultes» ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable en vertu de l'article 5 du présent accord :

85 217 francs 12 991.18 euros

Les valeurs du plancher annuel de transition sont invariables quel que soit l'horaire de travail auquel est soumis le salarié titulaire d'un contrat de qualification «adultes».

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul à la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, *b*, du présent article.

L'assiette de vérification du plancher annuel de transition est définie conformément au paragraphe 1, *d*, alinéas 3 et 4, du présent article. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire.

Le plancher de transition étant annuel, la vérification interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de qualification «adultes».

Les valeurs du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables *prorata temporis* en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord national du 20 juillet 2004, le plancher annuel de transition ne s'applique qu'aux contrats de qualification «adultes» en cours et à ceux signés jusqu'au 15 novembre 2004.(*)

Article 12. - CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI

Les salariés titulaires d'un contrat initiative-emploi bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum prévu, pour le classement qui leur est applicable dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord, selon le cas, par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, ou par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Note du GIM :

^(*) Septième alinéa ajouté par l'article 5, V de l'accord national du 20 juillet 2004 (Voir cet accord p. II A/153).

Article 13. - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN FAVEUR DES JEUNES ÂGÉS DE SEIZE À VINGT-CINQ ANS RÉVOLUS(*)

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de seize à vingt-cinq révolus suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation, un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

a) Barème

GROUPE 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

GROUPE 2

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

GROUPE 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est calculée en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

(**)Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, en appliquant, à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition défi-

Notes du GIM:

^(*) Article 13 nouveau ajouté par l'article 5, VII de l'accord national du 20 juillet 2004 (voir cet accord page II A/153).

^(**) Alinéa étendu par arrêté du 20 décembre 2004 (*JO* du 11.01.05) sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 212-15-4 du code du Travail.

nie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie, les pourcentages, en fonction des tranches d'âge, fixés par la réglementation.

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée (*).

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Clause de caducité

La majoration de réussite et la prime de fidélité, respectivement prévues par les paragraphes b et c du présent article, seront caduques et cesseront de plein droit de s'appliquer pour l'avenir si les pourcentages fixés par la réglementation venaient à être modifiés. Dans ce cas, les parties signataires se réuniraient dans les meilleurs délais et au plus tard dans les trois mois suivant cette modification, en vue d'en apprécier les conséquences sur le présent accord. Toutefois, la majoration de réussite et la prime de fidélité resteront dues, le cas échéant, dans les conditions prévues au présent article, pour la période écoulée jusqu'à la date de caducité.

Note du GIM:

^(*) Alinéa non étendu (arrêté du 20 décembre 2004, *JO* du 11.01.05) comme étant contraire aux dispositions de l'article L.122-42 du code du Travail qui prohibe toute sanction pécuniaire.

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

En cas de modification, au cours d'une année, du pourcentage applicable de la rémunération minimale garantie, du fait d'un changement pour le salarié de sa tranche d'âge dans les conditions définies par la réglementation, la garantie annuelle applicable à l'intéressé sera calculée au prorata des périodes correspondant respectivement à chacun des pourcentages applicables : d'une part, pour la période correspondant à la tranche d'âge expirée, sur la base de la rémunération minimale garantie en vigueur à la date du dernier jour du mois civil où le salarié a changé de tranche d'âge ; d'autre part, pour la période correspondant à la nouvelle tranche d'âge, en cours à la date normale de vérification des rémunérations minimales garanties, sur la base de la garantie annuelle en vigueur à cette dernière date.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunérations ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole, et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue au paragraphe 1, b), du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale.

Article 14. - CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI ÂGÉS DE VINGT-SIX ANS OU PLUS(*)

Sans préjudice du droit pour les intéressés de prétendre à une rémunération au moins égale au SMIC, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, il est créé, au profit des salariés âgés de vingt-six ans et plus suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation un barème de rémunérations annuelles garanties, correspondant aux trois groupes de la classification figurant à l'article 5 du présent accord.

a) Barème

GROUPE 1

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 1 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 1 (coefficient 140) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

Note du GIM:

^(*) Article 14 nouveau ajouté par l'article 5, VIII de l'accord national du 20 juillet 2004 (voir cet accord p. II A/153).

GROUPE 2

Pour le salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 2 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 4 (coefficient 170) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

GROUPE 3

Pour les salariés suivant une action de professionnalisation au titre d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 présent accord, la rémunération annuelle garantie est égale à la valeur de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective territoriale de la métallurgie applicable à l'établissement, pour le classement correspondant au niveau 7 (coefficient 215) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie. Toutefois, lorsque, à titre exceptionnel et si les activités, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi, ou exigées par l'organisation de la pédagogie, le commandent, le salarié aura conclu avec son employeur, pour une durée limitée et dans les conditions définies à l'article 15 du présent accord, une convention de forfait en heures sur le mois ou sur l'année, la rémunération annuelle garantie de l'intéressé sera calculée à due proportion, pour la durée de la convention de forfait, sur la base de la rémunération minimale garantie prévue par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, pour le classement correspondant au niveau 10 (indice 60) de la grille de transposition définie par l'article 4 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie (*).

b) Majoration de réussite

Lorsque le contrat de professionnalisation aura été conclu en vue de la préparation d'une qualification professionnelle de la métallurgie figurant sur la première liste établie, en application de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, la rémunération annuelle garantie applicable à l'intéressé, dans les conditions définies par le présent article, sera majorée de 5 %, en cas de réussite aux épreuves de la qualification professionnelle préparée.

La majoration de 5 % sera appliquée sur les rémunérations annuelles garanties dues, dans les conditions définies par le présent article, soit au titre de la durée totale du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit au titre de la durée totale de l'action de professionnalisation lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La vérification du respect de la majoration de 5 % s'opérera soit à la date d'échéance du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit à la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

La majoration de 5 % ne sera pas due en cas de cessation du contrat de professionnalisation due au fait du salarié ou à sa faute grave, soit avant le terme du contrat lorsque celui-ci a été conclu pour une durée déterminée, soit avant la fin de l'année civile au cours de laquelle l'action de professionnalisation a pris fin lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée (**).

Notes du GIM:

^(*) Alinéa étendu (voir note (**) page II A/123

^(**) Alinéa non étendu (voir note (*) page II A/124.

c) Prime de fidélité

Lorsque, à l'issue du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est entré au service de l'entreprise dans laquelle ce contrat s'est exécuté, il bénéficiera, après le sixième mois d'exécution du nouveau contrat de travail, d'une prime égale à la valeur de 5 % de la rémunération annuelle garantie qui lui était applicable, dans les conditions prévues au présent article, au titre de la durée totale du contrat de professionnalisation échu, y compris, le cas échéant, la majoration de réussite à laquelle il aura pu prétendre en application du paragraphe b) ci-dessus.

La prime de fidélité est exclue de l'assiette de vérification du salaire minimum conventionnel applicable au salarié, au titre de son nouveau contrat de travail.

d) Application

La rémunération annuelle garantie est établie sur la base de la durée légale du travail.

S'agissant de garanties annuelles, les valeurs prévues par le barème ci-dessus seront applicables prorata temporis en cas d'entrée en fonction en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Pour l'application des garanties annuelles de rémunération ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, y compris les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant les cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole et, lorsqu'elle est due, de la majoration de réussite prévue par le paragraphe 1, b), du présent article.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale».

IV - DURÉE DU TRAVAIL

Les parties signataires constatent que la réglementation en vigueur concernant la formation des jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de qualification n'est plus en adéquation avec la réalité constatée dans les entreprises, ni avec les besoins des jeunes. C'est pourquoi, souhaitant que, dans les centres de formation, de nouvelles pratiques pédagogiques innovantes permettant l'utilisation, de façon individualisée, des technologies modernes d'information et de communication et la pratique de tutorat pédagogique puissent être mises en œuvre, les parties conviennent des dispositions ci-après.

Article 15. - CAS GÉNÉRAL(*)

La durée du travail des salariés visés à l'article 2 du présent accord, à l'exception des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage, est soumise aux dispositions respectives suivantes :

- l'article L. 981-10 du code du Travail, pour le contrat d'orientation, le contrat d'adaptation à durée déterminée ainsi que la période visée à l'article D. 981-10 du code du Travail lorsque le contrat d'adaptation est à durée indéterminée, les contrats de qualification «jeunes» et les contrats de qualification «adultes» ;

Note du GIM :

^(*) L'ancien article 15 a été abrogé ; les anciens articles 13, 14, 16, 17 et 18 sont devenus respectivement les articles 15, 16, 17, 18 et 19 en application de l'article 5, VI de l'accord national du 20 juillet 2004 (voir cet accord page II A/153).

- l'article L. 322-4-2 du code du Travail, pour le contrat initiative-emploi ;
- les articles L. 981-1 à L. 981-8 du code du Travail, pour le contrat de professionnalisation.

Le temps passé par le salarié, de sa propre initiative, à la réalisation de travaux et recherches personnels liés à l'objet de la formation suivie, ayant pour objet l'approfondissement de cette dernière et faisant notamment appel à l'utilisation, sans l'assistance du formateur, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, dans les locaux du centre de formation, en dehors des heures de formation prévues par le référentiel de formation, n'est pas du temps de travail effectif, quand bien même les heures correspondant au temps passé par le salarié de sa propre initiative, ou les moyens mobilisés pendant ce temps, seraient facturés par le dispensateur de formation à l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat de professionnalisation classés dans le groupe 3 de la classification définie à l'article 5 du présent accord, dont les activités professionnelles, prévues par le diplôme ou le titre ou la qualification figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie en application de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié relatif aux problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ou exigées par l'organisation pédagogique, impliquent d'adapter l'organisation de leur temps de travail à celle du ou des salariés qui assurent habituellement ces activités en dehors de l'horaire collectif de travail de l'établissement, peuvent, à titre exceptionnel, convenir avec leur employeur, au cours de la deuxième moitié de la durée d'exécution de leur contrat, d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur le mois dans les conditions prévues par la loi, ou d'un forfait en heures dont le nombre est apprécié sur l'année dans les limites définies à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Ces conventions de forfait ne peuvent être conclues qu'avec des salariés préparant un diplôme ou un titre, se situant au moins au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation figurant en annexe à la circulaire n° II 67-300 du 11 juillet 1967, ou une qualification classée dans la catégorie C ou dans la catégorie C* visées en annexe III à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, ou encore dans la catégorie D visée à l'article 1er, 3°, a), de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée».

Article 16. - CONTRAT D'APPRENTISSAGE(*)

Tout en rappelant leur attachement à la recherche d'un équilibre entre le temps de formation en centre de formation d'apprentis et le temps en entreprise, les parties signataires conviennent de modifier comme suit l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle :

Article 6 (Cet article dans sa nouvelle rédaction a été inséré dans l'accord national du 31 mars 1993 - voir page II A/50).

V - DISPOSITIF DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DE LA MÉTALLLURGIE

Article **17.** (*)

L'alinéa 16 de l'article 1 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux sur l'emploi est rédigé comme suit :

(Cet alinéa dans sa nouvelle rédaction a été inséré dans l'article 1 dudit accord - Voir page II/A 6)

Note du GIM:

(*) Voir note du GIM(*) page II A/124-3.

VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 18. - APPLICATION(*)

Le présent accord national est applicable à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du Travail.

Toutefois, les titres II, III et IV du présent accord ne sont applicables qu'aux contrats visés à l'article 2 et conclus à partir du 1er septembre 2001. Cependant, les alinéas 1 à 3 de l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 relatif à la formation professionnelle, tel que modifié par l'article 14 du présent accord, sont applicables à partir du jour qui suit le dépôt du présent accord.

Le présent accord s'applique sans préjudice des dispositions plus favorables en vigueur prévues par les conventions collectives territoriales de la métallurgie ou par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 19. - FORMALITÉS(*)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 26 FÉVRIER 2003 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1.

Les signataires constatent : que les heures passées par un apprenti en centre de formation d'apprentis et consacrées aux enseignements et à l'étude lui sont toutes nécessairement favorables, puisqu'elles lui permettent de préparer le mieux possible son avenir ; que tous les apprentis n'étudient pas de la même façon, ni au même rythme ; et que, dans ces conditions, les dispositions, limitant la durée du travail effectif en entreprise des salariés, ne sauraient être utilisées pour limiter le temps d'enseignement et d'étude en centre de formation des apprentis.

En se bornant à disposer que le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail, l'article L. 117 *bis*-2 du code du Travail n'a pas entendu limiter, au détriment des apprentis, leur temps d'enseignement et d'étude passé en centre de formation d'apprentis. Il résulte, au contraire, de la loi n° 83-7 du 7 janvier 1983 que cette notion de «temps consacré aux enseignements et activités pédagogiques» doit s'entendre au sens large.

C'est dans ce contexte et dans cette perspective que les signataires déclarent que l'interprétation qu'ils adoptent ci-après de l'article L. 117 *bis-*2, seule respectueuse des différences de capacité d'étude entre les apprentis, est globalement la plus favorable aux apprentis, tout en restant compatible avec l'organisation des entreprises.

En conséquence, le troisième alinéa de l'article 6 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle est rédigé comme suit :

(Cet alinéa dans sa nouvelle rédaction a été inséré dans l'article 6 dudit accord - Voir page II A/50).

Article 2.

I - Le onzième alinéa de l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie est rédigé comme suit :

(Cet alinéa dans sa nouvelle rédaction a été inséré dans l'article 19 dudit accord - Voir page II A/108).

II - En conséquence, après le onzième alinéa ainsi modifié du même article 19, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé :

(Voir ce nouvel alinéa page II A/108).

Article 3.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT

Préambule

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2. - DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectue, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 231-1-1 du code du Travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du Travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3. - LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4. - CONTREPARTIES SPÉCIFIQUES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

4.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 du code du Travail.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2. Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'incommodité, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de Sécurité sociale, etc...), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 5. - ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU POSTE DE NUIT

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du code du Travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;
 - activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métal-lurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après-vente.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6. - CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIÉ À UN POSTE DE NUIT

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressé refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du Travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4ème alinéa de l'article 5.

Article 7. - MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8. - FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 9. - DISPOSITIONS FINALES

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8, c, de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10. - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002, sous réserve de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension(*).

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Note du GIM:

^(*) Cet accord a été étendu par arrêté du 3 mai 2002 (JO du 31 mai)

ACCORD NATIONAL DU 26 FEVRIER 2003 SUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Les parties signataires,

conscientes que l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi que la protection de l'environnement sont des aspects fondamentaux du progrès industriel et qu'ils doivent être intégrés dans les processus de production, et attachées au respect de la législation en vigueur, affirment leur volonté :

- de susciter une action conventionnelle en vue de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des salariés avec les données technologiques et économiques et leurs évolutions au service de l'Homme ;
- de développer au profit des salariés, y compris des salariés sous contrat à durée déterminée, les actions de formation à la sécurité ;
- de promouvoir l'application dans la métallurgie d'un principe de prévention rationalisée, rigoureuse et effective ;
- de faire en sorte que le développement économique des entreprises de la métallurgie se réalise dans le respect des règles de santé et de sécurité au travail et de protection de l'environnement ;
- d'inviter les acteurs de l'entreprise à prendre conscience de l'impact éventuel de leurs activités sur les milieux naturels, notamment l'air, l'eau, les sols ;
- de reconnaître l'importance du rôle de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels ;
- de promouvoir le rôle des conventions nationales d'objectifs fixant un programme d'actions de prévention spécifiques à certains secteurs de la métallurgie, élaborées et conclues depuis 1988 dans le cadre des orientations définies par le Comité technique national de la métallurgie ;
- d'inciter au développement des contrats de prévention conclus entre les entreprises et leur Caisse régionale d'assurance maladie, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les conventions nationales d'objectifs ;
- de renforcer le rôle du Comité technique national de la métallurgie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie, en vue de l'évaluation des risques dans les activités de la métallurgie à partir de l'étude des statistiques nationales et régionales ;
- de renforcer la sécurité des salariés des entreprises extérieures qui interviennent sur le site d'une entreprise utilisatrice pour une prestation de services ou de travaux ;
- d'associer, le plus en amont possible, les salariés concernés sur le site, par une meilleure coordination en matière de sécurité, et de prévoir, à cet effet, des mesures complémentaires, visant à améliorer l'accueil, l'information et la formation du personnel extérieur intervenant;
- d'intégrer, dans la formation des salariés appelés à intervenir dans une entreprise extérieure, une dimension environnementale si le site d'accueil comporte des risques dans ce domaine ;

et soulignent, pour la santé et la sécurité des salariés, le rôle primordial des CHSCT, dont les membres doivent recevoir une information objective et une formation appropriée.

Article 1. - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain.

TITRE I AMÉLIORATION DE LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE

Article 2. - Rôles respectifs de la direction et de l'encadrement

La direction de l'entreprise, au niveau le plus élevé, doit considérer la promotion de la sécurité et l'amélioration des conditions de travail comme des parties essentielles de ses fonctions. Elle doit diffuser son état d'esprit à l'ensemble du personnel, de préférence par écrit et par l'intermédiaire de tous les échelons hiérarchiques.

Chaque représentant de la hiérarchie, dans le cadre de sa fonction, a la charge de veiller à la sécurité, aux conditions de travail et à la protection de l'environnement pour le secteur dans lequel il est compétent.

Dans les appréciations individuelles portées sur le personnel, à quelque niveau que ce soit, les qualités en matière de prévention interviennent au même titre que les autres qualités et doivent avoir leur incidence sur les chances de promotion.

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail (ergonomie corrective, ergonomie de conception).

Sans préjudice de l'existence d'une délégation de pouvoir qui pourrait être éventuellement conclue dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, la fonction d'encadrement nécessite que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, et qu'ils soient exercés avec des connaissances et des moyens suffisants.

Le personnel d'encadrement, qui, par ses fonctions, doit veiller au respect des règles de sécurité, doit bénéficier d'une formation appropriée.

Article 3. - Formation des salariés

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Dans les entreprises assujetties à l'obligation d'établir un règlement intérieur, les instructions de l'employeur sont données dans les conditions prévues au règlement intérieur.

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés qu'elles embauchent et notamment des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, et de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée régulièrement en fonction de l'expérience.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Par ailleurs, les entreprises veillent à ce qu'au moins tous les six mois, des exercices permettent au personnel de reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, et de se servir des moyens de premier secours de manière effective.

Le personnel chargé de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, le personnel chargé de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que le personnel chargé d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie, doivent avoir les compétences requises.

Les entreprises encourageront les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 4. - Protection des salariés

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

Les entreprises doivent mettre à la disposition de leurs salariés les équipements de protection individuelle appropriés et veiller à leur utilisation effective.

Article 5. - Salariés sous contrat de travail temporaire

Les entreprises organisent une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés sous contrat de travail temporaire. Cette formation doit être actualisée régulièrement en tant que de besoin.

Les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

Les travaux figurant à l'annexe I sont interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf s'ils font l'objet d'une dérogation dans les conditions prévues par l'arrêté du 8 octobre 1990.

Les entreprises doivent fournir aux salariés sous contrat de travail temporaire les équipements de protection individuelle appropriés. Elles veillent à ce que l'entreprise de travail temporaire ait fourni les équipements de protection individuelle personnalisés.

TITRE II

OPÉRATIONS EXÉCUTÉES SUR LE SITE D'UNE ENTREPRISE UTILISATRICE PAR UNE OU PLUSIEURS ENTREPRISES EXTÉRIEURES

Article 6. - Définitions

Pour l'application du présent accord :

- l'expression *«contrat d'entreprise»* désigne le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, au sens des articles 1787 et suivants du code civil, passé entre deux entreprises et dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que « contrat de sous-traitance » ou « contrat de prestation de services » ;
- l'expression «entreprise utilisatrice» désigne, dans le contrat de louage d'ouvrage ou d'industrie, le maître d'oeuvre ou le maître d'ouvrage ou encore le locateur d'ouvrage, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que « donneur d'ordre », «client » ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 précise que l'entreprise utilisatrice est « l'entreprise «d'accueil» où l'opération est effectuée par du personnel appartenant à d'autres entreprises, lorsque ce personnel n'est pas complètement sous sa direction (le travail temporaire est exclu), qu'il y ait ou non relation contractuelle avec les entreprises extérieures intervenantes ou soustraitantes» ;
- l'expression *«entreprise extérieure»* désigne, généralement, l'entrepreneur ou le constructeur, dénommé aussi, dans le langage courant, par des expressions telles que «sous-traitant», «prestataire de services» ; la circulaire n° 93-14 du 18 mars 1993 commentant le décret du 20 février 1992 donne la définition suivante de l'entreprise extérieure : *«toute entreprise, juridiquement indépendante de l'entreprise utilisatrice, amenée à faire travailler son personnel, ponctuellement ou en permanence, dans les locaux d'une autre entreprise utilisatrice, qu'il y ait ou non une relation contractuelle entre l'entreprise utilisatrice et cette entreprise»* ;
- l'expression «risques dus à l'interférence des activités» désigne les risques découlant de l'activité simultanée en une même partie du site de deux ou plusieurs entreprises, ou de l'interférence des matériels et installations des entreprises présentes, ou de la proximité des matériels, substances ou préparations dangereuses, mis en oeuvre par l'entreprise extérieure.

Article 7. - Obligations générales de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure

Outre l'application des dispositions du décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant assure la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend et de celles que prennent l'ensemble des chefs des entreprises intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

Cette coordination générale a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail.

Au titre de cette coordination, le chef de l'entreprise utilisatrice ou son représentant est notamment tenu d'alerter le chef de l'entreprise extérieure concernée ou le représentant de ce dernier lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de l'entreprise extérieure, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par le ou les employeurs concernés.

Le chef de l'entreprise extérieure est tenu de faire connaître à l'entreprise utilisatrice les noms et références de ses sous-traitants, le plus tôt possible, et en tout état de cause, avant le début des travaux dévolus à ceux-ci, ainsi que l'identification des travaux sous-traités.

Article 8. - Interventions de moins de 400 heures avec interférence des activités

En cas d'intervention de moins de 400 heures comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, sur le site de l'entreprise utilisatrice, des consignes doivent être communiquées par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure.

Ces consignes indiquent, notamment :

- le nom de la personne de l'entreprise utilisatrice à contacter en tant que de besoin et sa situation par rapport à la zone d'intervention ;
 - les risques spécifiques qui peuvent être rencontrés et la manière de les prévenir ;
 - le lieu de l'intervention;
 - les règles de circulation ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes sont communiquées, au plus tard, lors de l'arrivée des salariés de l'entreprise extérieure sur le site.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées, dans les mêmes conditions, l'entreprise extérieure doit recevoir des consignes au plus tard lors de sa première intervention. Ces consignes seront régulièrement renouvelées en tant que de besoin.

Les installations sanitaires, les vestiaires et les locaux de restauration sont mis, par l'entreprise utilisatrice, à la disposition des salariés des entreprises extérieures présentes dans l'établissement, excepté dans le cas où ces dernières mettent en place un dispositif équivalent.

Des installations supplémentaires sont mises en place, lorsque c'est nécessaire, sur la base de l'effectif moyen des salariés des entreprises extérieures devant être occupés, de manière habituelle, au cours de l'année à venir, dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Article 9. - Interventions de 400 heures ou plus sans interférence des activités

En cas d'intervention de 400 heures ou plus ne comportant pas de risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise utilisatrice et de celles de l'entreprise extérieure, il sera fait application des règles ci-après.

Une personne ayant les compétences requises, désignée par l'entreprise utilisatrice pour procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice délimitera le secteur d'intervention et dispensera l'information prévue à l'article 10, 2°.

L'entreprise extérieure informera, par écrit, l'entreprise utilisatrice de toute utilisation de produits ou d'équipements dangereux. L'entreprise extérieure est tenue à l'obligation d'information adaptée et de formation subséquente à l'égard de ses salariés.

Article 10 : Interventions soit de 400 heures ou plus avec interférence des activités, soit pour l'exécution de travaux dangereux quelle qu'en soit la durée

En cas d'intervention de 400 heures ou plus comportant des risques dus à l'interférence des activités de l'entreprise extérieure et de celles de l'entreprise utilisatrice, de même que dans le cas d'intervention comportant l'exécution de travaux dangereux, il sera fait application des règles visées à l'article 8 ainsi que des règles suivantes.

Sont considérés comme travaux dangereux, pour l'application du présent article, les travaux visés dans l'annexe II du présent accord.

L'entreprise utilisatrice veille à ce que la convention qui la lie à l'entreprise extérieure fasse obligation à celle-ci de respecter les conditions de sécurité de l'intervention, et, notamment, la formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités.

1°) Accueil des salariés de l'entreprise extérieure

En cas d'intervention de salariés d'une entreprise extérieure, sur le site d'une entreprise utilisatrice, l'entreprise utilisatrice est tenue de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure.

Cet accueil est réalisé par une personne désignée à cet effet par l'entreprise utilisatrice et possédant les compétences requises.

En cas d'interventions permanentes ou fréquemment renouvelées dans les mêmes conditions, les salariés de l'entreprise extérieure devront faire l'objet de l'accueil visé ci-dessus, à l'occasion de leur première intervention sur le site de l'entreprise utilisatrice.

Les consignes devront être renouvelées annuellement, ainsi que, le cas échéant, à l'occasion de toute modification importante, dans la zone d'intervention, pouvant avoir une incidence sur la sécurité des intéressés.

2°) Information des salariés de l'entreprise extérieure

Dans le cadre du plan de prévention concerté et défini entre elles, conformément aux dispositions de l'article R. 237-7 du code du Travail, l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure sont tenues, respectivement, de procéder à une information auprès des salariés de l'entreprise extérieure.

La personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure est, en outre, tenue de fournir à ces salariés, en présence d'un représentant de leur employeur, les informations suivantes :

- la ou les zones d'intervention;
- les risques spécifiques de l'installation et les risques particuliers de l'intervention du fait de la spécificité de l'installation;
- les consignes de sécurité spécifiques de l'entreprise utilisatrice éventuellement applicables à leur intervention complétées par toutes dispositions utiles du règlement intérieur avec, notamment, l'indication de l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours, en cas d'urgence (infirmerie et matériel médical de première urgence avec leur localisation précise);
 - les règles à respecter, pour la circulation et les déplacements, ainsi qu'en cas d'évacuation;
- le cas échéant, les installations sanitaires, vestiaires et locaux de restauration mis à leur disposition;
- le nom des représentants du personnel au CHSCT de l'entreprise utilisatrice, avec indication de leurs lieux de travail.

Les informations mentionnées ci-dessus à délivrer aux salariés de l'entreprise extérieure et qui présentent un certain caractère de permanence feront l'objet d'un livret d'accueil de la part de l'entreprise utilisatrice. Un exemplaire de ce livret sera remis à chaque salarié intervenant.

L'entreprise extérieure doit fournir à ses propres salariés, en présence, dans toute la mesure du possible, de la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de procéder à l'accueil des salariés de l'entreprise extérieure sur le site de l'entreprise utilisatrice, les informations suivantes :

- la mission à exécuter;
- les matériels ou équipements de travail à utiliser qui, s'ils sont mis à disposition par l'entreprise utilisatrice, doivent être conformes à la réglementation qui leur est applicable ;
 - les équipements de protection individuelle à utiliser ;
- la nature des substances et produits dangereux manipulés avec, corrélativement, les mesures de prévention à prendre ;
 - les modes opératoires à retenir dès lors qu'ils ont une incidence sur l'hygiène ou sur la sécurité ;
- le contenu du plan de prévention qui mentionne, notamment, les mesures et procédures communes destinées à assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et à l'organisation du commandement des travaux réalisés en coactivité.

Il sera fait mention, dans le plan de prévention, de ce que les salariés de l'entreprise extérieure ont bien été informés de son contenu.

En complément de l'information dispensée aux salariés de l'entreprise extérieure, par la personne chargée par l'entreprise utilisatrice de leur accueil, l'entreprise extérieure, en liaison avec l'entreprise utilisatrice, est tenue d'assurer aux intéressés, sur le site, le complément de formation pratique adaptée à l'information reçue.

3°) Présence effective des salariés lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique

L'entreprise extérieure veille à ce que les salariés concernés soient présents lors de l'accueil, de l'information et de la formation pratique. Elle établit à cet effet une liste de présence. Le ou les salariés de l'entreprise extérieure qui n'auraient pu être présents bénéficient, de la part de l'entreprise extérieure, du même accueil, de la même information et de la même formation pratique au moment de leur première intervention.

Les salariés sous contrat de travail temporaire, mis à la disposition de l'entreprise extérieure par une entreprise de travail temporaire, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

Les salariés des sous-traitants de l'entreprise extérieure, quelle que soit la place du soustraitant dans la chaîne de sous-traitance, bénéficient, au moment de leur première intervention, du même accueil, de la même information, et de la même formation pratique.

4°) Formation professionnelle spécifique pour la prévention des risques découlant de l'interférence des activités

Indépendamment des dispositions qui précèdent, il est mis en place une formation professionnelle spécifique, destinée aux salariés d'une entreprise extérieure intervenant sur le site d'une entreprise utilisatrice, qui donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation peut consister en un certificat de qualification délivré sous l'égide de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou d'une qualification équivalente.

Cette formation professionnelle spécifique comprend deux ou trois modules qui sont, suivant la nature de l'intervention à réaliser, soit indépendants, soit cumulatifs.

Les modules sont définis par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie. Ils devront prendre en compte l'ensemble des risques professionnels, en partant des plus généraux pour aller jusqu'aux risques potentiels existant sur les sites des installations classées «Seveso II - seuil haut».

Pour la mise en oeuvre de cette formation professionnelle spécifique, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

5°) Certification de l'entreprise extérieure

L'entreprise dont les salariés interviennent dans des installations classées «Seveso II - seuil haut» doit être certifiée par un organisme extérieur, validant sa capacité à intervenir, dans les conditions de sécurité appropriées, sur les sites considérés, ou faire l'objet d'une habilitation.

Pour la mise en oeuvre de ce dispositif d'habilitation ou de certification, il sera recherché des accords avec les branches professionnelles concernées.

6°) Coordination entre le CHSCT de l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure

a) Règles générales

Lorsque des observations relatives aux risques significatifs découlant de l'intervention des salariés de l'entreprise extérieure sont faites par le CHSCT de l'entreprise utilisatrice, ces observations doivent être transmises, sans délai et par écrit, par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise extérieure. L'entreprise extérieure fait connaître, dans les meilleurs délais, à l'entreprise utilisatrice les suites qu'elle entend donner à ces observations. L'entreprise utilisatrice transmet à son CHSCT la réponse de l'entreprise extérieure.

Parallèlement, l'entreprise extérieure doit adresser, sans délai et par écrit, au représentant désigné de l'entreprise utilisatrice, les observations éventuelles de son propre CHSCT, de l'inspecteur du Travail dont elle relève, ou des agents des services de prévention de la CRAM dont elle ressortit, relatives à l'intervention de son personnel sur le site de l'entreprise utilisatrice. Ces observations devront être transmises, dans les mêmes formes, par l'entreprise utilisatrice, à son propre CHSCT.

b) Règles particulières applicables lorsque le site de l'entreprise utilisatrice comprend une installation classée «Seveso II - seuil haut»

Pour l'application du présent accord, les installations dites «Seveso II - seuil haut» désignent les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation et assorties de servitudes d'utilité publique (correspondant à la colonne AS de la nomenclature des installations classées). Elles figurent sur la liste de l'annexe IV de l'article L. 515-8 du code de l'Environnement.

Dès lors que l'entreprise extérieure intervient pour une durée excédant trente jours ouvrés sur une période au plus égale à douze mois, et qu'elle doit occuper sur le site, de manière continue ou discontinue, un effectif prévisible de salariés excédant, à un moment quelconque des travaux, vingt personnes

- l'entreprise utilisatrice doit inviter l'entreprise extérieure, accompagnée d'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion annuelle de son CHSCT spécialement consacrée à l'interférence des activités génératrices de risques spécifiques, aux mesures de coordination, et aux éventuelles améliorations à y apporter ; cette réunion spéciale du CHSCT de l'entreprise utilisatrice se tient également si un salarié de l'entreprise extérieure a été victime, sur le site, d'un accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves au sens du dernier alinéa de l'article L. 236-2-1 du code du Travail ; le représentant des salariés de l'entreprise extérieure est choisi parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site , et, prioritairement, parmi les membres du CHSCT de l'entreprise extérieure ;
- l'entreprise utilisatrice peut, en outre, inviter, une fois par an, l'entreprise extérieure, ainsi qu'un représentant des salariés de cette dernière, à une réunion trimestrielle ordinaire du CHSCT, afin qu'ils s'expriment sur les éventuelles difficultés concernant le plan de prévention et sur les accidents significatifs qui auraient pu survenir ; l'entreprise extérieure et le représentant de ses salariés n'assistent qu'à la partie de la réunion consacrée à l'examen des points les concernant ;

- l'entreprise utilisatrice transmet à l'entreprise extérieure une invitation mentionnant l'ordre du jour, le lieu et l'heure de la réunion; l'entreprise extérieure transmet l'invitation au représentant de ses salariés désigné pour assister aux réunions du CHSCT de l'entreprise utilisatrice visées au présent paragraphe b);
- la réunion annuelle spéciale du CHSCT consacrée à l'interférence entre les activités génératrices de risques se tiendra, si possible, à l'issue d'une réunion trimestrielle ordinaire ;
- le temps passé par le représentant des salariés de l'entreprise extérieure, au complément de la réunion trimestrielle du CHSCT ordinaire ou à la réunion spéciale du CHSCT, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par son employeur.

TITRE III

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL(*)

Préoccupés par la pénurie de médecins du travail qualifiés, les signataires demandent que les pouvoirs publics mettent en oeuvre rapidement les dispositions réglementaires permettant une plus grande fluidité dans le passage des médecins praticiens en exercice vers la médecine du travail, la modification de la périodicité de la visite médicale systématique, l'évolution des modalités de la surveillance médicale renforcée, et l'anticipation de la visite de reprise.

Article 11. - Visite des entreprises

Les organisations signataires invitent les services interentreprises de santé au travail à inciter leurs médecins du travail à visiter toutes les entreprises qui leur sont confiées, y compris celles de 10 salariés ou moins.

Article 12. - Suivi médical des salariés

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 1 (§ 1.5. - Conséquences de la pluridisciplinarité sur le suivi médical des salariés) et de l'article 2 (§ 2.1. - Fixation des critères de suivi médical) de l'accord interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels, et sous réserve de la modification des articles R. 241-48 et suivants du code du Travail, il sera fait application des règles ci-après.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés.

Note du GIM

^(*) Conformément à l'article 18 de l'accord, les dispositions du titre III s'appliqueront lorsque certaines mesures législatives et réglémentaires seront prises.

Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, pourront être déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique biennale approfondie, tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande.
 - les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.
 - a) Modalités de la surveillance médicale renforcée

La surveillance médicale renforcée doit se traduire par une visite médicale au moins annuelle comportant, si nécessaire, des examens complémentaires spécifiés au titre de la surveillance médicale spéciale ou particulière pour les personnes ou les travaux mentionnés à l'annexe III du présent accord.

Pour les travaux nécessitant l'utilisation habituelle d'un écran de visualisation, l'entreprise procédera à une analyse de risque au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Elle pourra distinguer, au vu des indications médicales, la surveillance renforcée nécessaire aux salariés travaillant sur des postes de conception assistée par ordinateur (CAO), de celle concernant les salariés occupés à des travaux de secrétariat ou de consultation de données numériques.

b) Modalités de la prévention des risques sur les postes à risques particuliers

La prévention des risques, sur les postes à risques particuliers, doit se traduire par l'intervention de toute compétence pluridisciplinaire utile, telle que l'ergonomie, la toxicologie industrielle, l'acoustique... Cette intervention pourra, notamment pour les entreprises de moins de 200 salariés, être envisagée dans le cadre d'une convention pluriannuelle établie entre les services médicaux et les services «Prévention» des CRAM, intégrant d'éventuels contrats de prévention pour les entreprises pouvant bénéficier d'une convention d'objectifs, pour une meilleure adéquation des postes de travail à la santé des opérateurs, et, d'une façon plus générale, pour l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Pour les postes de travail à risques particuliers, le médecin du travail est juge de la fréquence des examens correspondants.

Article 13. - Anticipation de la visite médicale de reprise

Afin de mieux préparer les conditions de retour au travail des salariés en arrêt de travail, l'examen médical de reprise, visé à l'alinéa 1er de l'article R. 241-51 du code du Travail, peut, avec l'accord du salarié, avoir lieu avant la reprise effective de l'activité professionnelle, sans que cette anticipation puisse excéder quinze jours.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, l'avis du médecin du travail rendu dans ces conditions est caduc.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'alinéa 4 de l'article R. 241-51.

TITRE IV PRÉVOYANCE

Article 14. - Négociation territoriale

Les parties signataires du présent accord demandent aux organisations signataires des conventions collectives territoriales de la métallurgie d'engager une négociation, avant le 1er janvier 2005, en vue d'instituer, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, une participation des entreprises à un régime de prévoyance lorsque cette participation n'existe pas. La part de cotisation supportée par l'employeur s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance.

Un bilan de l'état d'avancement des négociations ouvertes dans les conditions prévues ci-dessus sera effectué à l'occasion de la réunion prévue à l'article 17 du présent accord.

INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE LA MATERNITÉ

TITRE V

Conformément au principe d'exécution de bonne foi des conventions, et prenant acte de ce que le législateur a décidé de mettre à la charge des titulaires de revenus la CSG et la CRDS résultant respectivement des lois de 1991 et de 1996, les parties signataires entendent préciser, dans les deux articles qui suivent, l'incidence de ces dispositions législatives sur les stipulations en vigueur, relatives à l'indemnisation de la maladie et de la maternité, figurant dans l'accord national sur la mensualisation dans la métallurgie de 1970 et dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie de 1972.

Article 15. - Dispositions portant avenant à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation

L'alinéa 5 du paragraphe 1 *(Garanties concernant la ressource)* de l'article 7 de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, est complété par la phrase interprétative suivante :

Voir page I C/9 et I C/12 du présent recueil les articles 24 et 30 de l'Avenant «Mensuels» complétés par l'Avenant interprétatif du 26 juin 2003 signé par le GIM en application du présent article 15.

Article 16. - Dispositions portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972

a) Maladie

Au paragraphe 2 *(Indemnisation)* de l'article 16 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, il est ajouté un 8^{ème} alinéa interprétatif ainsi rédigé :

Voir page II B/16 l'article 16 complété.

b) Maternité

L'alinéa 4 du paragraphe 1er de l'article 17 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée est complété par la phrase interprétative suivante :

Voir page II B/17 l'article 17 complété.

MISE EN OEUVRE

Article 17. - Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord, considérant qu'il s'agit du premier accord sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, conviennent de se rencontrer, au plus tard un an après sa signature, afin d'en faire le bilan et d'évaluer l'impact des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires sur son contenu.

Cette réunion pourra être préparée par un groupe de travail technique ad hoc.

La Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ainsi que les Commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie mettront, une fois par an, à l'ordre du jour d'une réunion, le bilan de l'accord. Elles utiliseront, si nécessaire, les études de prévention, les rapports techniques et les éléments statistiques en provenance du Comité technique national de la métallurgie de la Caisse nationale d'assurance maladie et des Comités techniques régionaux de la métallurgie des Caisses régionales d'assurance maladie.

Article 18. - Dates d'application

Le présent accord national est d'application immédiate sous les exceptions ci-après.

- 1°) Les dispositions des articles 2 à 9 ainsi que celles du 1°, du 2°, du 3° et du 6° de l'article 10 entreront en vigueur le 1er janvier 2004.
- 2°) Les dispositions du 4° et du 5° de l'article 10 entreront en vigueur selon un calendrier qui sera fixé paritairement dans un délai de trois mois suivant la date de conclusion du présent accord.
- 3°) Les dispositions des articles 11 à 13 s'appliqueront à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires permettant leur application. Les parties signataires demandent que ces dispositions législatives et réglementaires soient adoptées avant le 1^{er} juillet 2003.

Article 19 : Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ANNEXE I

TRAVAUX INTERDITS AUX SALARIES SOUS CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1. Travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- fluor gazeux et acide fluorhydrique;
- chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;
- arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- sulfure de carbone :
- oxychlorure de carbone :
- dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse);
- dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- béryllium et ses sels ;
- tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3° diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4 diphényle);
- bêta-naphtylamine,
 - N,N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine);
- chlorométhane (chlorure de méthyle);
- tétrachloroéthane.

2. Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion de cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles du cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante;
- fabrication de l'auramine et du magenta;
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

ANNEXE II

TRAVAUX DANGEREUX EFFECTUÉS DANS UN ÉTABLISSEMENT PAR UNE ENTREPRISE EXTÉRIEURE

- Travaux exposant à des rayonnements ionisants ;
- Travaux exposant à des substances et préparations explosives, comburantes, extrêmement inflammables, facilement inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, cancérogènes, mutagènes, toxiques vis-à-vis de la reproduction, au sens de l'article R. 231-51 du code du Travail :
- Travaux exposant à des agents biologiques pathogènes ;
- Travaux effectués sur une installation classée faisant l'objet d'un plan d'opération interne en application de l'article 17 du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié ;
- Travaux de maintenance sur les équipements de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des vérifications périodiques prévues à l'article R. 233-11 du code du Travail, ainsi que les équipements suivants :
- véhicules à benne basculante ou cabine basculante,
- machines à cylindre,
- machines présentant les risques définis aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 233-29 du code du Travail.
- Travaux de transformation au sens de la norme NF P82-212 sur les ascenseurs, montecharge, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures :
- Travaux de maintenance sur installations à très haute ou très basse température ;
- Travaux comportant le recours à des ponts roulants ou des grues ou transtockeurs ;
- Travaux comportant le recours aux treuils et appareils assimilés mus à la main, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation ;
- Travaux exposant au contact avec des pièces nues sous tension supérieure à la TBT.
- Travaux nécessitant l'utilisation d'équipements de travail auxquels est applicable l'article R. 233-9 du code du Travail.
- Travaux du bâtiment et des travaux publics exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres, au sens de l'article 5 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965 ;
- Travaux exposant à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 90 dB (A) ou à un niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB;
- Travaux exposant à des risques de noyade ;
- Travaux exposant à un risque d'ensevelissement ;
- Travaux de montage, démontage d'éléments préfabriqués lourds, visés à l'article 170 du décret n° 65-48 du 8 janvier 1965;
- Travaux de démolition;
- Travaux dans ou sur des cuves et accumulateurs de matière ou en atmosphère confinée ;
- Travaux en milieu hyperbare ;
- Travaux nécessitant l'utilisation d'un appareil à laser d'une classe supérieure à la classe 3 A selon la norme NFEN 60825 ;
- Travaux de soudage oxyacétylénique exigeant le recours à un « permis de feu ».

ANNEXE III

PERSONNES ET TRAVAUX NÉCESSITANT UNE SURVEILLANCE MÉDICALE RENFORCÉE

1. - PERSONNES

- Salariés qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements à écran de visualisation
- Salariés admis à porter de façon habituelle des charges supérieures à 55 kgs sans que ces charges puissent être supérieures à 105 kgs
- Salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation
- Les handicapés
- Les femmes enceintes
- Les mères d'un enfant de moins de 2 ans
- Les travailleurs de moins de 18 ans.

2. - TRAVAUX

Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore; Brome; Iode;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;
- Arsenic et ses composés; Sulfure de carbone; Oxychlorure de carbone ;
- Acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées ;
- Bioxyde de manganèse;
- Plomb et ses composés; Mercure et ses composés; Glucine et ses sels; Benzène et homologues ; Phénols et naphtols ;
- Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures et de leurs dérivés ;
- Brais, goudrons et huiles minérales ;
- Rayons X et substances radioactives.
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; Agents biologiques pathogènes ;

Les travaux suivants :

- Applications des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;
- Travaux effectués dans les égouts ;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement, déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégélatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés;
- Collecte et traitement des ordures :

- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières et carrières);
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle;
- Travaux exposant au cadmium et composés;
- Travaux exposant aux poussières de fer;
- Travaux exposant aux substances hormonales:
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine;
- Travaux exposant aux poussières de bois;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie;
- Travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires:
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels ;
- Travail de nuit :
- Opérations de fumigation ;
- Travaux exposant aux substances susceptibles de provoquer des lésions malignes de la vessie ;
- Travaux dans les mines et carrières suivants :
 - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre
 - Chantiers aérés par diffusion avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Chantiers de dépilage en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Stations de transbordement au fond en aérage primaire de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Ateliers de taille, de polissage ;
 - Chantiers en aérage secondaire et leur retour d'air jusqu'au circuit d'aérage primaire, autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre;
 - Chantiers aérés par diffusion autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Chantiers de dépilage en aérage primaire autres que ceux avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Stations de transbordement au fond en aérage primaire autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Autres chantiers de longue durée, en aérage primaire avec foration habituelle en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Retours d'air de chantiers d'exploitation en aérage primaire, y compris les retours d'air généraux ;
 - Ateliers de concassage, broyage, triage, criblage, tamisage, épuration à sec ; au fond et au jour. Stations de transbordement au jour autres que ceux de roche ou minerai à teneur élevée en silice libre ;
 - Chantiers en découverte ou à ciel ouvert en roche ou minerai à teneur élevée en silice libre lorsque la foration ou le chargement est effectué avec des outils tenus à la main ou lorsque la foration utilise le souffle d'air.

ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE(*)

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la métallurgie, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a fait ses preuves, dans la branche, depuis de longues années.

Les organisations signataires se sont donc attachées à créer l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la Métallurgie, à préciser les dispositions relatives à l'apprentissage industriel, celles relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attacheront une attention particulière aux problèmes posés par la mixité des métiers, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors sans oublier les salariés les plus fragilisés.

Elles réaffirment surtout le rôle primordial de la formation professionnelle pour permettre l'adaptation de l'industrie au monde de demain, en tenant compte du cadre européen.

TITRE I

Dispositions relatives à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Article 1.

Les organisations signataires conviennent de mettre en place, au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au sein d'un groupe technique paritaire qu'elle a mis en place, un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications qui a pour missions essentielles de choisir, en tenant compte des évolutions, notamment technologiques et démographiques, les thèmes de réflexion et les travaux d'observation auxquels la profession doit s'attacher, et de veiller à leur réalisation.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie,ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, détermine, chaque année, le montant de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, est tenue régulièrement informée de l'exécution des études, des recherches et des travaux d'observation ainsi conduits, dans le cadre des cahiers des charges que ladite commission, ou, par délégation, ledit groupe, a définis (**).

Notes du GIM:

^(*) Accord étendu par arrêté du 20 décembre 2004 (*JO* du 11.01.05) sous réserve pour l'application de certains alinéas du respect de dispositions du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du Travail.

Les résultats des études, des recherches et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont présentés, aux échéances qu'elle a fixées, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, notamment afin de lui permettre de formuler toute proposition susceptible de compléter ou d'actualiser la définition des orientations prioritaires de la profession et, en particulier, de celles visées à l'article 7 du présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, décide de la diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. L'enveloppe financière visée à l'alinéa 2 du présent article tient compte des frais de diffusion des études et des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Les travaux et études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications sont propriété de l'UIMM, dont elle confie le dépôt à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, qui le tient à disposition des organisations siégeant à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie à faire diligence pour que les études concernant les personnes visées à l'article 11 du présent accord soient engagées dès la signature du présent accord.

TITRE II

Dispositions relatives à l'apprentissage

Article 2.

Le montant des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord(*), que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle peut prendre en charge au titre de l'article L. 983-4 du code du Travail, ne peut excéder 50 % de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et 50 % de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du Travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique mis en place en son sein, détermine, chaque année, dans le cadre défini à l'alinéa 1 du présent article, le montant effectif de l'enveloppe financière que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle affecte, au titre de l'alinéa 1 du présent article, à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord.

Dans le mois qui suit la réception de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail, et de la contribution visée à l'article L. 952-1, alinéa 2, 1°, du code du Travail, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle adresse, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, à un groupe technique paritaire mis en place en son sein, un état des sommes qu'il a collectées au titre de la contribution de 0, 50 % visée à l'article

Note du GIM:

^(*) Nous tenons à la disposition de nos adhérents la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI).

Travail, ainsi que du montant prévisionnel des prises en charge relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, et aux dépenses relatives à la préparation et à l'exercice de la fonction tutorale et au fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, en tenant compte des priorités et moyens définis par les accords de la métallurgie.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, un bilan de l'activité, se rapportant à l'année précédant celle au titre de laquelle l'affectation visée à l'alinéa 6 du présent article intervient, ainsi qu'un budget prévisionnel incluant l'ensemble des ressources susceptibles d'être affectées aux centres de formation d'apprentis figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, sont dressés par chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, et transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein. Le bilan de l'activité du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le budget prévisionnel, sont présentés, pour avis, préalablement à sa transmission à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein, au conseil paritaire de perfectionnement du centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'actualiser la liste des centres de formation d'apprentis de l'industrie établie en application du présent article et reproduite en annexe au présent accord. Cette actualisation peut être opérée à partir des propositions recueillies par les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, est chargée d'élaborer, à l'intention de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au plus tard le 1er juillet de chaque année, une recommandation lui indiquant les besoins en fonctionnement de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, ainsi que le montant affecté, au titre de la contribution de 0, 50 % visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et de la contribution visée à l'article L. 952-1 , alinéa 2, 1°, du code du Travail, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord. Elle détermine, à cette occasion, les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis, pour tous les niveaux de formation.

L'affectation des fonds doit être réalisée, avant le 1er juillet de chaque année, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, à chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Ne peuvent bénéficier de l'affectation visée à l'alinéa ci-dessus, que les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont les conseils paritaires de perfectionnement ont été constitués conformément à l'article 8 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle et dont les dits conseils comprennent, pour chacun des collèges salariés et employeurs, et pour au moins de la moitié de ces collèges, à parité, des représentants des salariés et des employeurs de la métallurgie. Ces centres de formation d'apprentis de l'industrie figurent sur la liste reproduite en annexe au présent accord.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de leurs deux réunions annuelles, l'examen des modalités d'exécution, au plan territorial, de la recommandation établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein.

Un bilan relatif aux conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent article est présenté, chaque année, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, au groupe technique paritaire mis en place en son sein.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, reçoit, de chaque centre de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, un état de ses effectifs d'apprentis.

Les résultats du bilan sont pris en compte, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par le groupe technique paritaire mis en place en son sein, lors de l'établissement de la recommandation visée à l'alinéa 4 du présent article.

TITRE III Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation Article 3.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus. L'action de professionnalisation, que le contrat de professionnalisation prévoit, soit fait l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée, soit se situe au début d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre six et douze mois. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, peut avoir, si besoin est, une durée de vingt-quatre mois, d'une part, pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, des demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes reprenant leur activité, et des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme à finalité professionnelle classé au niveau IV fixé par la circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967 relative à la classification des niveaux de formation, qui souhaitent préparer une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

Les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre selon le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoirfaire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en oeuvre des contrats de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées pour les personnes visées à l'alinéa 2 du présent article.

L'objet du contrat de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi. Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet la réalisation de parcours de professionnalisation figurant sur une seconde liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie suivant les dispositions de l'article 1er, alinéa 16, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle figurant sur ladite liste. Les organisations signataires invitent la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, à établir une troisième liste des titres et diplômes à finalité professionnelle préparés par la voie de l'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie dont la liste figure en annexe au présent accord, de la nature et du niveau de ces diplômes.

La durée du parcours de formation visé à l'alinéa 3 du présent article est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25% de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation. La durée annuelle d'un contrat de professionnalisation n'excède pas la durée légale annuelle du travail majorée du volume d'heures supplémentaires autorisées. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 7 du présent article, et dans l'objectif permanent, d'une part, de permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes et, en particulier, de celles visées à l'alinéa 1 du présent article, et, d'autre part, pour tenir compte des difficultés de recrutement dans certains secteurs professionnels de la métallurgie, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi, les organisations signataires conviennent que la durée du parcours de formation est comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation lorsque ce dernier est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée, quelle que soit la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 3 est établi.

Article **4.(*)**

I. Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir- faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation visés à l'article 3 du présent accord, est pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Note du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 983-1 et D. 981-5 du code du Travail aux termes desquelles le forfait horaire est fixé sur la base d'un coût par heure.

- II. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est comprise entre 150 heures et 446 heures, quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :
- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoirfaire et de prise en compte de l'expérience ;
 - 1 940 euros et 4 550 euros en ce qui concerne les parcours de formation ;
 - 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.
- III. Dans le cas d'un contrat de professionnalisation dont la durée du parcours de formation est supérieure à 447 heures, quelle que soit la durée du contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est conclu pour une durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, le montant pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre :
- 200 euros et 400 euros s'agissant des actions d'évaluation des connaissances et des savoirfaire et de prise en compte de l'expérience ;
- 8 euros et 10 euros de l'heure/stagiaire en ce qui concerne les parcours de formation, forfait applicable dès la première heure, et dans la limite de 8 100 euros ;
 - 300 euros et 500 euros pour les actions de certification.
- IV. Le montant de ces forfaits peut faire l'objet d'une modulation, décidée par le conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, de plus ou moins 30% en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.
- V. Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 4 est établi.

Article 5.

I. A l'article 2 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un septième tiret ainsi rédigé :

(Voir l'article 2 complété page II A/112).

II. A l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un quatrième tiret ainsi rédigé :

(Voir l'article 5 complété page II A/113)

III. Le tableau figurant à l'article 5 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est rédigé comme suit :

(Voir ce tableau page II A/113).

IV. Au paragraphe 2 de l'article 9 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté, après l'alinéa 7, un alinéa 8 ainsi rédigé :

(Voir l'article 9 complété page II A/117).

V. Au paragraphe 2 de l'article 11 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté, après l'alinéa 6, un alinéa 7 ainsi rédigé :

(voir l'article 11 complété page II A/122)

VI. L'article 15 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est abrogé.

Les articles 13, 14, 16, 17 et 18 du même accord national du 15 mars 2001, dans leur rédaction antérieure au présent accord national, deviennent, respectivement, les articles 15, 16, 17, 18 et 19.

VII. Après l'article 12 de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, il est ajouté un article 13 nouveau ainsi rédigé :

(Voir l'article 13 nouveau page II A/123).

VIII. Après l'article 13 nouveau de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet l'insertion dans l'emploi, ajouté par le présent accord national, il est ajouté un article 14 nouveau ainsi rédigé :

(Voir l'article 14 nouveau page II A/124-1).

IX. L'ancien article 13, devenu l'article 15, de l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi est rédigé comme suit :

(Voir cet article 15 page II A/124-3).

TITRE IV

Dispositions générales relatives à la formation professionnelle continue

Article 6.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation, tel que définis par les accords nationaux de la métallurgie ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles des salariés visés à l'article L. 982-1 du code du Travail ;

- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation ;
- des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation, l'exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 21 et 23 du présent accord.

Article 7.

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité interne et externe des salariés, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale :
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;
- communication et information;

- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et environnement, risques industriels ;
- développement personnel, alphabétisation;
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord.

TITRE V

Dispositions relatives au plan de formation

Article 8.

La nature des formations figurant dans le plan de formation des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés et, dans la mesure du possible, par les besoins exprimés par les salariés.

Ces formations s'appuient sur des méthodes et des modalités d'organisation adaptées aux différentes disciplines et tenant compte des spécificités propres aux entreprises, notamment aux petites et moyennes entreprises. Elles comportent l'enseignement des connaissances et de savoir faire, utilement complété par l'expérience et la pratique professionnelle.

Article 9.

Il est rappelé que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés. Les entreprises veillent à prendre en compte l'exercice de cette mission dans les objectifs dudit personnel.

Article 10.

Les entreprises veillent, dans le cadre de leur plan de formation, à assurer, en tenant compte, d'une part, des nécessités propres à leur développement, et, d'autre part, des priorités définies cidessus, ainsi que de la répartition des catégories professionnelles et des implantations géographiques de l'entreprise, les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Article 11.

Les organisations signataires soulignent l'importance pour les entreprises de tenir compte des travailleurs handicapés, en vue de leur assurer un égal accès aux actions de leur plan de formation, notamment, en définissant les conditions de mise en œuvre adaptées et en prévoyant un suivi et une évaluation de ces actions.

Les organisations signataires expriment leur plus vif attachement à la mise en œuvre, dans la métallurgie, des dispositions des articles 7 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En particulier, elles invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois, notamment, grâce à la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Les organisations signataires souhaitent que, dans le cadre du plan de formation des entreprises, une attention particulière soit portée aux salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans. A cette fin, elles rappellent l'intérêt du bilan de compétences pour ces personnes.

TITRE VI

Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Article 12.(*)

Les parties signataires considèrent que les entreprises de la métallurgie doivent s'attacher tout particulièrement à la mise en place des périodes de professionnalisation visées aux articles L. 982-1 et suivants du code du Travail, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi ou la conversion des salariés suivants titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et, en particulier, salariés dont l'emploi est menacé ;
- salariés comptant vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
 - salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
 - salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation;
 - salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du Travail ;
 - salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident.

L'objet de la période de professionnalisation est prioritairement l'acquisition d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéas 13 à 15, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, ou la préparation d'une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique mis en place en son sein, et figurant sur la quatrième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, suivant les dispositions de l'article 1er, alinéa 17, de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur

Note du GIM:

(*) Voir note (*) page II A/157.

les problèmes généraux de l'emploi, notamment en tenant compte des orientations générales définies à l'article 7 du présent accord. La période de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. La validation des acquis de l'expérience peut être un mode d'acquisition des ces différentes qualifications.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre suivant le processus suivant : personnalisation des parcours de formation en fonction de l'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, et de la prise en compte de l'expérience des bénéficiaires ; réalisation des parcours de formation ; certification des parcours de formation. Toutefois, pour une période de trois ans démarrant à compter du 1er octobre 2004 et pouvant être renouvelée au vu du bilan visé à l'alinéa 5 du présent article, les organisations signataires conviennent que la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation peut s'effectuer suivant des modalités adaptées notamment pour certaines personnes.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 12 est établi.

Article 13.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et des savoir- faire et de prise en compte de l'expérience, de formation et de certification, exposé par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation visées à l'article 12 du présent accord, est pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur la base de forfaits dont le montant est spécifique à chacune de ces actions.

Le montant des actions d'évaluation des connaissances et de prise en compte de l'expérience pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 200 euros et 400 euros.

Le montant des actions de formation pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est déterminé sur la base d'un forfait de remboursement plafonné à 80 % du coût réel dans la limite de 32 euros de l'heure/stagiaire.

Le montant des actions de certification pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, est compris entre 300 euros et 500 euros.

Le montant des forfaits visés aux alinéas 2 et 4 du présent article peut faire l'objet d'une modulation de plus ou moins 30 %, en fonction de la nature et du coût des actions. Il peut être actualisé, en tant que de besoin, par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 13 est établi.

TITRE VII

Dispositions communes aux contrats et aux périodes de professionnalisation

Article 14

Les organisations signataires soulignent, à nouveau, le rôle essentiel des commissions paritaires territoriales de l'emploi dans la mise en oeuvre du dispositif des contrats et périodes de professionnalisation, leur mission consistant, notamment, à rechercher et à préciser, en fonction des perspectives

d'emploi et des études et travaux d'observation réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord, les qualifications professionnelles et les préparations aux diplômes et titres à finalité professionnelle qui leur paraissent devoir être mises en oeuvre dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Les organisations signataires demandent les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie à établir, au cours des réunions prévues par l'article 2 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, un bilan des contrats et périodes de professionnalisation conclus dans les entreprises de leur ressort et à les transmettre à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Les commissions paritaires territoriales de l'emploi de la métallurgie inscrivent, à l'ordre du jour de l'une de leurs réunions annuelles, l'examen des modalités de mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation.

Article 15.

Dans une perspective d'accroissement de la qualité des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, les organisations signataires insistent sur la nécessité que soient mises en place, de façon plus élargie, des actions de sensibilisation des entreprises sur le rôle des tuteurs ou des équipes exerçant la fonction tutorale dans la mise en oeuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que des actions de formation en faveur des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale.

Les organisations signataires rappellent que les tuteurs ou l'équipe exerçant la fonction tutorale ont pour missions d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation pendant leur séjour dans l'entreprise, de veiller au respect de leur emploi du temps et à ce que les activités confiées aux titulaires des contrats de professionnalisation et aux personnes suivant une période de professionnalisation correspondent à l'objet de ces contrats et périodes, ainsi que d'assurer, dans les conditions prévues par les contrats et périodes de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par les salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation, de compétences professionnelles ou les initient à différentes activités professionnelles.

Les organisations signataires rappellent le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie dans l'examen des moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs et des équipes exerçant la fonction tutorale et demandent aux entreprises de mettre en place des préparations à l'exercice du tutorat destinées, notamment, à développer la qualité de l'accueil et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Pour permettre la préparation et l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou l'équipe exerçant la fonction tutorale, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés formés au titre des contrats et périodes de professionnalisation y compris les relations avec les prestataires de formation.

Il sera tenu compte de ces nouvelles compétences dans le cadre d'une évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, bénéficiaires de ces préparations ou formations.

TITRE VIII

Dispositions relatives au droit individuel à la formation

Article 16.

Les organisations signataires conviennent que, pour l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

Article 17.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée qui justifient, au 1er janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie bénéficient, à compter du 1er janvier 2005, du droit individuel à la formation à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, au cours de l'année 2004, leur droit individuel à la formation est calculé, au 1er janvier 2005, prorata temporis.

Les salariés qui seront titulaires, après la date fixée à l'alinéa 1 du présent article, d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficieront d'un droit individuel à la formation calculé, au 1er janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail, prorata temporis.

En cas de mutation d'un salarié entre deux entreprises incluses dans le champ d'application d'un même accord collectif de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 18.

Le droit individuel à la formation peut être utilisé pour suivre une action de formation professionnelle continue entrant, à la fois, dans le champ du livre IX du code du Travail, dans les orientations générales visées à l'article 7 du présent accord, et dans celles définies par l'entreprise en application de l'article L. 934-1 du code du Travail, ou encore pour suivre une action de bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience. Les organisations signataires conviennent que les formations organisées par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et ayant pour objet l'amélioration de la connaissance des accords professionnels peuvent être suivies dans le cadre du droit individuel à la formation.

Le droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de vingt heures par an. La durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, calculée prorata temporis.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours de l'année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées, le nombre d'heures auquel s'élève le droit individuel à la formation étant plafonné à cent vingt heures. Ce plafond de cent vingt heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises prorata temporis.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Un accord d'entreprise peut prévoir que les heures liées au droit individuel à la formation se réalise en partie pendant le temps de travail.

Article 19.

Au 1er janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Article 20.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, ou à une demande écrite du salarié.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation telle que définie à l'article 18 du présent accord, ils doivent comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ; intitulé de l'action ; modalités de déroulement de l'action ; durée de l'action ; dates de début et de fin de l'action ; coût de l'action ; dénomination du prestataire de formation pressenti.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de bilan de compétences, ils doivent comporter les mentions suivantes : dates et durée du bilan de compétences ; dénomination de l'organisme prestataire.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de validation des acquis de l'expérience, ils doivent comporter les mentions suivantes : diplôme ; titre ou certificat de qualification postulé ; dates, nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de l'action.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de refus.

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation a pris une décision positive de prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser, audit organisme, une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et au montant des frais de formation calculés sur la base prévue à l'article 4, paragraphe III, 2ème tiret, du présent accord.

Article 21.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'exercice du droit individuel à la formation, dès lors que la demande d'exercice du droit est déposée avant la fin du délaicongé, est de droit. A cette fin, les organisations signataires rechercheront, en tant que de besoin, des accords avec l'Unédic.

Article 22.

A compter du 1er janvier 2005, en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, l'employeur est tenu, dans le document mentionné l'article à L. 122-14-1 du code du Travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Article 23.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

Article 24.

Les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation sont prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, au titre de la contribution de 0,50% visée à l'article L. 951-1 du code du Travail et des contributions visées aux articles 27 et 29 du présent accord.

A défaut de prise en charge, pour sa totalité, des dépenses exposées par les entreprises au titre du droit individuel, par l'organisme visé à l'alinéa 1 du présent article, le solde reste à la charge de l'entreprise.

Article 25.

Les organisations signataires conviennent de porter de quinze heures à seize heures et trente minutes la durée maximale des actions de formation ou de bilan de compétences que peuvent suivre, dès le premier mois d'exécution de leur contrat, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, en dehors du temps où ils auraient travaillé, et pour lesquelles ils bénéficient de la prise en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 relatif à la formation professionnelle, de la totalité des frais de formation liés à l'action de formation précitée ou de bilan de compétences, visée à l'article 19 alinéa 2, de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Le temps ainsi ajouté doit permettre la mise en œuvre, en application de l'article L. 931-20-2 du code du Travail, du droit individuel à la formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée.

L'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle demande, à l'organisme paritaire agréé mentionné aux articles L. 931-16 et L. 931-20-2 du code du Travail, le remboursement, par bordereau trimestriel, à due concurrence des heures de droit individuel de formation inutilisées, des frais de formation, de transport et d'hébergement, ainsi que l'allocation de formation versée au salarié, que ce dernier a pris en charge en application de l'article 32 du présent accord.

TITRE IX

Dispositions relatives au rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie

Article 26.

Les alinéas 11 à 17 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi sont remplacés par dix alinéas rédigés comme suit :

(Voir l'article 1er modifié page II A/5).

TITRE X

Dispositions relatives aux participations au développement de la formation professionnelle continue dues par les entreprises

Article 27.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de dix salariés sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, la contribution visée à l'article L. 952-1 du code du Travail.

A compter du 1er janvier 2004, une fraction de 0,1 % est prélevée, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, sur le solde de la contribution visé à l'article L. 952-1, alinéa 2, 2°, du code du Travail, et affectée, en priorité, au financement des dépenses exposées par les entreprises dans le cadre du droit individuel à la formation. Ce prélèvement est effectué au titre des participations au développement de la formation professionnelle continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions de l'article 27 précitées est fait.

Article 28.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenues de verser, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail, la contribution de 0,50% visée à l'article L. 951-1 du code du travail, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées de l'article 28 est fait.

Article 29.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenues de verser, à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, une fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9% due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, en vue du financement, en priorité, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des dépenses exposées au titre du droit individuel à la formation.

Le paiement de cette contribution est dû pour les participations au développement de la formation professionnelle continue dues par lesdites entreprises au titre des années 2004, 2005 et 2006. Il est effectué avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Au plus tard le 1er juillet 2007, un bilan de l'application des dispositions précitées à l'article 29 est fait.

Article 30.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant dix salariés ou plus sont tenues de verser à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les fonds correspondant à la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation, qui n'ont pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du Travail.

TITRE XI Dispositions relatives à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Article 31.

Les missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont de :

1. collecter:

- la taxe d'apprentissage en application de la convention générale de coopération du 13 décembre 2000 passée avec l'UIMM et le ministère de l'Education nationale ;
- la contribution due, par les entreprises employant moins de dix salariés, au titre de l'article L. 952-1 du code du Travail ;
- la contribution de 0,5 % due par les entreprises employant dix salariés ou plus conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du Travail et de l'article 28 du présent accord ;
- la fraction égale à 0,1 % de la masse salariale, prélevée sur la contribution de 0,9 % due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue, au paiement de laquelle les entreprises occupant dix salariés ou plus sont tenues en application de l'article 29 du présent accord ;
- la part, due par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, et, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, des frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;

- la part de la contribution de 0,9% versée, par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du plan de formation et, qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux règles fixées par l'article R. 964-13 du code du Travail.
- 2. mutualiser, dès le premier jour de leur versement, les contributions visées au point 1 cidessus dans le cadre de sections particulières : participation des entreprises employant dix salariés ou plus ; participation des entreprises employant moins de dix salariés.
 - 3. gérer et suivre les contributions visées au point 1 ci-dessus.
- 4. développer une politique incitative d'insertion professionnelle par l'apprentissage et par les contrats de professionnalisation.

Article 32.

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, le rôle du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle est le suivant :

1. définir:

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés aux centres de formation d'apprentis et aux établissements d'enseignement;
- le montant des sommes affectées à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrats de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de périodes de professionnalisation, en fonction des effectifs salariés concernés ;
- les montants horaires forfaitaires relatifs aux contrats et périodes de professionnalisation et les modalités de versement des sommes ainsi dues aux entreprises ayant recruté sous contrat de professionnalisation, ou formé des salariés au titre des périodes de professionnalisation;
- dans la limite des heures de formation réalisées, la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les

conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;

- la part, des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information, de la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue (*);
- la part, des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation versée par les entreprises employant dix salariés ou plus (*);
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la part de la contribution de 0,9 % relative au plan de formation;
- la part des dépenses de fonctionnement, affectée à la gestion et à l'information, de la fraction de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge, des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de la part de 0,1 % relative au droit individuel à la formation visée à l'article 29 du présent accord.

2. prendre en charge, financer et contrôler :

- les besoins des centres de formation d'apprentis et des établissements d'enseignement ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats de professionnalisation;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis par le présent accord, et, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dépenses exposées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation

Note du GIM :

^(*) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du Travail.

professionnelle continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis, en application du point 1 ci-dessus, par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation professionnelle continue organisées par les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre de leur plan de formation, ainsi que, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions et les frais de transport et d'hébergement;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de fonctionnement des actions réalisées dans les entreprises employant dix salariés ou plus, au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'allocation de formation lorsqu'elle est due par l'entreprise au salarié et les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions;
- les études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les frais exposés pour leur diffusion;
- les études et recherches sur la formation professionnelle et les frais exposés pour leur diffusion ;
- les moyens nécessaires au bon fonctionnement du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

3. informer et sensibiliser:

- les centres de formation d'apprentis et les établissements d'enseignement, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie figurant sur la liste reproduite en annexe au présent accord, sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle au titre de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus, et, en particulier, au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation;
- 4. vérifier et approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article 31 du présent accord.

Dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en tenant compte des accords professionnels, et suivant les règles fixées par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métal-lurgie, le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme.

Relèvent en propre des pouvoirs du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle les missions suivantes :

- la répartition et l'affectation, aux personnes morales visées à l'article 34 du présent accord, des contributions suivantes : contribution de 0,1 % de la masse salariale prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ; contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et affectée au développement de la formation professionnelle continue ; part de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus et relative au plan de formation et qui n'a pas fait l'objet d'une exonération directe conformément aux dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail ; part de la fraction de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation, affectée à la prise en charge, dans la limite des heures de formation réalisées, de la totalité des frais de formation liés aux actions de formation professionnelle continue visées à l'article 19 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié et suivies par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, de la totalité des frais liés aux bilans de compétences effectués par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée en dehors du temps où ils auraient travaillé dans la limite de seize heures et trente minutes de formation par mois d'exécution de leur contrat de travail à durée déterminée, et, dans les conditions définies par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les frais de transport, d'hébergement et de restauration exposés lors de la réalisation des actions de formation professionnelle continue ou de bilan de compétences ;
- la définition des règles et priorités permettant de décider des prises en charge dans le cadre de la contribution due par les entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution due par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la formation professionnelle continue, et, en particulier, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation;
- les arbitrages nécessaires en cas d'insuffisance financière ;
- la fixation du plafond des frais de gestion et d'information des personnes morales assurant par délégation certaines des missions de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle;
- le financement des études et travaux d'observation réalisés au titre de l'article 1 du présent accord par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, ainsi que celui des études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle ;
- le contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- l'approbation des documents comptables certifiés.

Article 34.

Le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle délègue, par voie de convention, aux personnes morales qui relèvent des chambres syndicales territoriales adhérentes à l'UIMM, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, ces personnes morales ont ainsi pour missions :

- de collecter les fonds visés aux articles 27 à 30 du présent accord sans préjudice de la conclusion de conventions permettant à ces personnes morales de collecter lesdits fonds pour le compte d'un autre organisme paritaire collecteur agréé;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par le conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle continue;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- de préparer les documents qui permettront au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention financière de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

Elles rendent compte semestriellement de leurs activités au conseil d'administration paritaire de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle.

En outre, lors de la présentation de son rapport au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, le commissaire aux comptes dudit organisme fait état des investigations qu'il a réalisées auprès des personnes morales visées à l'alinéa 1 du présent article.

Article 35.

Les organisations signataires réaffirment l'intérêt pour leurs organisations territoriales au sein d'une même région administrative de se réunir afin d'examiner les modalités de mise en place d'une coordination régionale paritaire compétente sur les questions de formation au plan régional.

Elles invitent leurs organisations territoriales, dans les régions où la densité de l'industrie le rend possible, à la mise en place de commissions régionales professionnelles.

Leurs missions sont celles définies par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi en matière de formation à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi. Ces commissions fonctionnent alors, pour les questions de formation, en lieu et place des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

La composition de ces commissions est celle définie, par l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, à l'égard des commissions paritaires territoriales de l'emploi.

TITRE XII

Dispositions transitoires

Article 36.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont annulées sous réserve des dispositions suivantes.

Les dispositions des articles 1 à 3, 7 et 8, et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux contrats d'insertion en alternance conclus avant le 1er octobre 2004 jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

Les contrats d'insertion en alternance conclus entre le 1er octobre et le 15 novembre 2004 sont pris en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, dans les conditions définies par l'article 4 du présent accord, et suivant les critères et l'échéancier définis, par l'organisme précité, au titre des contrats des contrats de professionnalisation.

Les dispositions des articles 13 à 15 et 19 à 22 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle sont applicables aux demandes de prise en charge de capital de temps de formation déposées par les entreprises jusqu'au terme de l'action de formation professionnelle continue ayant fait l'objet desdites demandes, sous réserve que l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle ait pris une décision positive de financement avant le 1er octobre 2004.

Article 37.

Sont annulées les dispositions de l'article 1er de l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie, et les dispositions de l'article 21 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

TITRE XIII

Dispositions finales

Article 38.

Une réunion paritaire se tiendra avant le 1er janvier 2006, afin de procéder à l'examen des conditions dans lesquelles les accords nationaux conclus en matière de formation professionnelle pourraient être réunis en un accord ou un document unique dans un souci de lisibilité de la politique de formation de la branche.

Article 39.

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, ainsi que les organisations professionnelles de la branche de la métallurgie. Elles s'appliquent aux entreprises de la métropole, ainsi qu'à celles des départements d'outre-mer.

Article 40.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Textes signés par l'UIMM

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES

des industries des métaux

du 13 mars 1972

modifiée

Cette convention collective nationale est directement applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la région parisienne

CONVENTION NATIONALE DU 13 MARS 1972

--- modifiée

Ingénieurs et Cadres profession des métaux

Dispositions générales :		mbule	Articles
Champ d'application 1 1 1 1 1 1 1 1 1	I.	Dispositions générales :	
Durée de la convention 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1			1
Droit syndical - Délégués du personnel et comités d'entreprise 3			2
Engagement			
Période d'essai 5 Promotion et développement de carrière 6 Emploi et mutations professionnelles 7 Changement d'établissement et changement de résidence 8 III. Exécution du contrat de travail : 9 Durée de travail 9 Ancienneté dans l'entreprise 10 Règles communes à tous les déplacements professionnels 11 Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger 12 Perfectionnement 13 IV. Congés et suspension du contrat de travail : 2 Congés annuels payés 14 Congés exceptionnels pour événements de famille 15 Maladie 16 Congé de maternité et maladie des enfants 17 Congé spost-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national 19 V. Rémunération : 21 Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 </td <td>III.</td> <td></td> <td>4</td>	III.		4
Promotion et développement de carrière			
Emploi et mutations professionnelles 7 Changement d'établissement et changement de résidence 8 III. Exécution du contrat de travail :			
Changement d'établissement et changement de résidence 8			
III. Exécution du contrat de travail :			
Durée de travail 9 Ancienneté dans l'entreprise 10 10 10 11 12 12 12 13 14 15 14 15 15 15 15 15		Changement d'établissement et changement de résidence	8
Ancienneté dans l'entreprise Règles communes à tous les déplacements professionnels Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger Perfectionnement 13 N. Congés et suspension du contrat de travail: Congés annuels payés 14 Congés exceptionnels pour événements de famille 15 Maladie 16 Congé de maternité et maladie des enfants 17 Congés post-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national N. Rémunération: Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 N. Rupture du contrat de travail: Préavis Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/2s II. Affectation à l'étranger II B/2s II. Affectation à l'étranger II B/2s III. Affectation à l'étranger II B/2s III. Affectation à l'étranger II B/2s III. Affectation à l'étranger	III.		
Règles communes à tous les déplacements professionnels 11 Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger 12 Perfectionnement 13 IV. Congés et suspension du contrat de travail :		Durée de travail	9
Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger 12 Perfectionnement 13 IV. Congés et suspension du contrat de travail :		Ancienneté dans l'entreprise	10
Règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger 12 Perfectionnement 13 IV. Congés et suspension du contrat de travail :			11
Perfectionnement			
Perfectionnement			12
IV. Congés et suspension du contrat de travail : Congés annuels payés 14 Congés exceptionnels pour événements de famille 15 Maladie 16 Congé de maternité et maladie des enfants 17 Congés post-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national 19 V. Rémunération : 20 Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail : 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : 34 Avantages acquis 33 Différends collectifs - Conciliation 34 Date d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Champ d'application à			13
Congés annuels payés			
Congés exceptionnels pour événements de famille	IV.		1.4
Maladie 16 Congé de maternité et maladie des enfants 17 Congés post-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national 19 V. Rémunération: 20 Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail: 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: 34 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application professionnel de la Convention collective II B/2s II. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/2s			
Congé de maternité et maladie des enfants 17 Congés post-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national 19 V. Rémunération: 20 Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail: 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: 33 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application professionnel de la Convention collective II B/28 I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28			
Congés post-nataux et aménagements d'horaire 18 Service national 19 V. Rémunération: 20 Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail: 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: 34 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			
Service national 19 V. Rémunération:			
V. Rémunération : Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail : 27 Préavis 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : 33 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			
Dispositions générales 20 Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements minima 23 Appointements provisoires 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II. B/28 II. Affectation à l'étranger II			19
Classification 21 Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail: 27 Préavis 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: 34 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28	V.		20
Indices hiérarchiques 22 Appointements minima 23 Appointements réels 24 Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail : 27 Préavis 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : 34 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			
Appointements minima Appointements réels Appointements réels Remplacements provisoires Inventions et brevets VI. Rupture du contrat de travail: Préavis Secret professionnel - Clause de non-concurrence Indemnité de congédiement Peclassement Retraite Setraite Setraite Signature du contrat de travail: Préavis Secret professionnel - Clause de non-concurrence Setraite Signature Signatur			
Appointements réels			
Remplacements provisoires 25 Inventions et brevets 26 VI. Rupture du contrat de travail : 27 Préavis 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : 33 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			_
Inventions et brevets		Appointements reels	
VI. Rupture du contrat de travail :		Remplacements provisoires	_
Préavis 27 Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : 33 Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28		Inventions et brevets	26
Secret professionnel - Clause de non-concurrence 28 Indemnité de congédiement 29 Reclassement 30 Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application : Avantages acquis 33 Différends collectifs - Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes : Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II B/28 II Affectation à l'étranger II B/28 II	VI.		
Indemnité de congédiement		Préavis	
Indemnité de congédiement			28
Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28		Indemnité de congédiement	29
Retraite 31 Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28		Reclassement	30
Départ entre 60 et 65 ans 32 VII. Application: Avantages acquis Différends collectifs -Conciliation Date d'application Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II B/28			31
Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			32
Avantages acquis 33 Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28	VII.	Application :	
Différends collectifs -Conciliation 34 Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28			33
Date d'application 35 Annexes: Pages I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/28		0 1	
I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/29			
I. Champ d'application professionnel de la Convention collective II B/28 II. Affectation à l'étranger II B/29			
II. Affectation à l'étranger II B/29			II D/20
III. Dareine des appointements minima garantis II B/3:	11. A	Hectanon a Letranger	
		pareme des appointements infirma garantis	H B/33

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE **DU 13 MARS 1972** modifiée (*)

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 régionales existantes.(**)

I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

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:
 - . Înstitut supérieur des affaires,
 - . Ecole des hautes études commerciales,
 - . Ecoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises,
 - . Ecole 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,

Notes du GIM:

^(*) Convention collective du 13 mars 1972 modifiée par les accords nationaux des 2 mars 1973, 18 mars 1982, 12 septembre 1983 et 25 janvier 1990.

^(**) Cette convention collective nationale s'est substituée à la convention collective des ingénieurs et cadres des industries des métaux de la Région parisienne du 30 décembre 1960 modifiée.

(***) Nouvelle rédaction du paragraphe 1° résultant de l'accord du 12 septembre 1983. Il ne nous a pas paru nécessaire

de reproduire ce champ d'application qui n'offre qu'un intérêt limité pour nos adhérents, mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient le recevoir.

^(****) Nouvelle rédaction du paragraphe a) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

- . Centre d'études littéraires supérieures appliquées,
- . Agrégations, doctorats (docteur d'Etat, docteur ingénieur, docteur 3ème 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 24 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 la 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 Ecoles, 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 pré-situation devront être avisés par l'entreprise au plus tard avant la fin du 10ème mois de stage, soit de la date à laquelle se terminera le stage et qui ne devra pas se situer au-delà du 12ème 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 du 3ème cycle, de docteur ingénieur ou de doctorat d'Etat.

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 :

Note du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application : 10 février 1990 (Voir cet avenant p. II B/37 et l'annexe I à l'accord national du 12 juin 1987, p. II A/16 quater).

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 V.R.P.

Pour l'application des clauses ci-après qui se réfèrent aux appointements, la détermination de ceuxci sera faite en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'ingénieur ou cadre au cours des douze derniers mois. Pendant la première année, le calcul sera fait en fonction de la rémunération moyenne mensuelle brute de l'intéressé depuis son entrée en fonction.

Article 2. - DURÉE DE LA CONVENTION

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 décréter 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 le barème des appointements minima garantis, les parties signataires des accords annexés 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.

Article 3. - DROIT SYNDICAL - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISES

- **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

Notes du GIM

^(*) Nouvelle rédaction du paragraphe 7° résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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.

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.

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 48 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 des salariés appelés à y participer.

Il en 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 territorial 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 10 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.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. (**) Nouveau paragraphe 5ème ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. Les anciens paragraphes 5ème et 6ème de l'article 3 sont, en conséquence, devenus respectivement les paragraphes 6° et 7°.

II. - CONCLUSION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4. - ENGAGEMENT

L'âge du candidat ne peut systématiquement constituer un obstacle à son engagement.

Avant l'entrée en fonction 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 39 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 15 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 à 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 (A.P.E.C.) ou à sa section régionale, ainsi qu'à l'A.N.P.E., leurs offres d'emploi. En particulier, dans la mesure où les entreprises ont recours à des ôffres publiques d'emploi, elles doivent saisir simultanément l'A.P.E.C. ainsi que l'A.N.P.E.
- (***)Conscientes des difficultés que peuvent entraîner, pour le reclassement des ingénieurs et cadres, les mutations, fusions, concentrations, disparitions d'entreprises, les entreprises s'efforceront de faire appel aux services de l'A.P.E.C. et de l'A.N.P.E. avant de recourir à l'engagement d'un fonctionnaire, civil ou militaire, titulaire d'une retraite normale.

Article 5. - PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est de trois mois pour les ingénieurs et cadres des positions I et II.

Notes du GIM:

^(*)Le renvoi énonçant la recommandation de l'U.I.M.M. du 2 mars 1973 a été annulé par l'accord du 12 septembre 1983, compte tenu des nouvelles dispositions de l'article 4.

^(**) L'accord du 12 septembre 1983 a remplacé l'expression base «40 heures» par l'expression «base 39 heures».

(***) L'ancien alinéa 5 de l'article - qui concernait les examens psycho-sociologiques - a été repris avec une nouvelle rédaction, par l'accord du 12 septembre 1983, sous l'article 6 de la convention.

Nouvelle rédaction des anciens alinéas 6 et 7 de l'article 4, résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : ces deux alinéas

sont devenus les 5 derniers alinéas dudit article.

Toutefois, la période d'essai peut, d'un commun accord, être réduite ou, au contraire, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'une durée égale.

Pour les ingénieurs de la position III la période d'essai peut être fixée d'un commun accord à une durée supérieure à trois mois.

(*) En tout état de cause, la période d'essai ne saurait excéder six mois.

Après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou force majeure, est de 15 jours: ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement remplacé par une indemnité correspondante. Il est porté à un mois si la période d'essai est de 6 mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la direction, pour recherche d'emploi pendant 25 heures durant la période de préavis de 15 jours, portées à 15 lours, pour le la librit de 50 heures si, dans le cadre de l'alinéa précédent, le préavis a été porté à un mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements. 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 licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour înobservation de ce délai.

(**)Article 6. - PROMOTION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

(*)Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A 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 psycho-sociologiques. Un ingénieur ou cadre ne pourra être l'objet d'une sanction pour avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique. 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 approprié.

(****)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 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.

(*****) Article 7. - EMPLOI ET MUTATIONS PROFESSIONNELLES

(*****) **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.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. (**) Titre modifié par l'accord du 12 septembre 1983. (***) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983. Ces dispositions figuraient dans l'ancien alinéa 5 de l'ancien article 4; elles ont été légèrement modifiées.

^(****) La fin de cet alinéa a été complétée par l'accord du 12 septembre 1983. (*****)Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983. (*****) Titre modifié par l'accord du 12 septembre 1983. En effet, les dispositions de l'ancien article 12 qui concernaient l'«emploi» ont été modifiées et incorporées dans l'article 7 actuel sous le paragraphe 1° ci-dessus.

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 50 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 oeuvre 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 oeuvre 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.

A 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 cas 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 50 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 ayant 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'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 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.

(**)Article 8. - CHANGEMENT D'ÉTABLISSEMENT ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

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.

Notes du GIM :

^(*) Les dispositions de l'ancien paragraphe 1° de l'article 7 ont été modifiées et remplacées par l'accord du 12 septembre 1983 : elles sont devenues celles du 2° de l'article 7, ci-dessus.

(**) Nouvelle rédaction de l'article 8 - dont le titre est modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : les dispositions

^(**) Nouvelle rédaction de l'article 8 - dont le titre est modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983: les dispositions qui figuraient aux anciens paragraphes 2° , 3, 4° et 6° de l'ancien article 7 ont été modifiées et incorporées aux paragraphes 1° à 3° du nouvel article 8 ci-dessus. Les anciennes dispositions de l'article 8 ont été modifiées et incorporées aux paragraphes 4° et 5° dudit article 8 nouveau.

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 oeuvre 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 oeuvre 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 excercée, 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 modification 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.

II B/8 Mise à jour : SEPTEMBRE 1983

III. - EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

(*)Article 9. - DURÉE DU TRAVAIL

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 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 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.

Article 10. - ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

- (**)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 de l'ancienneté dont bénéficiait l'intéressé en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

(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 services 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.

SEPTEMBRE 1983

Notes du GIM :

^(*) Nouvelle rédaction de l'article 9 résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Les dispositions de l'ancien premier alinéa de l'article 10 ont été remplacées, par l'accord du 12 septembre 1983, par celles figurant aux 3 premiers alinéas ci-dessus.

(*)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 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er 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 (G.I.E.), 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.

(***) Article 11. - RÈGLES COMMUNES À TOUS LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

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 S.N.C.F. (30 kg) ou 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, joint 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.

Notes du GIM:

^(*) Les dispositions de l'ancien premier alinéa de l'article 10 ont été remplacées, par l'accord du 12 septembre 1983, par celles figurant aux 3 premiers alinéas ci-dessus.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article - dont le titre est modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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'assurances 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 en ait fait la déclaration expresse à l'employeur au plus tard avant son départ :

- le conjoint;
- les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 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 le 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 férié.

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 férié.

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 à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyages prévus 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 peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

7° Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés 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 à ses lieux 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 pré-électoral 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 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.

(*)Article 12. - RÈGLES COMPLÉMENTAIRES EN CAS DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS À L'ÉTRANGER

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 3 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 de 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.

Note du GIM

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'accord du 12 septembre 1983 : les anciennes dispositions de l'article 12, qui concernaient l'«Emploi» ont été modifiées et incorporées dans l'article 7 actuel, sous le paragraphe 1° ; les dispositions de l'article 12 reproduit ci-dessus, qui concernent les règles complémentaires en cas de déplacements professionnels à l'étranger sont nouvelles.

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 (C.E.E., Scandinavie, Suisse, Autriche, Péninsule ibérique).

6° Rapatriement inopiné

Au cas où un retour prématuré serait imposé à l'ingénieur ou cadre, sans faute de sa part, l'employeur s'efforcera d'assurer son reclassement au sein de l'entreprise au besoin après la mise en oeuvre d'une formation appropriée.

Dans le cas où le reclassement ne serait pas possible, la rupture du contrat de travail sera considérée comme un licenciement à la charge de l'employeur.

Article 13. - PERFECTIONNEMENT

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 par lui-même la cause du licenciement de l'intéressé.

IV. -CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 14. - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

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° 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 assimilées 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 :

- 2 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 30 ans et ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours pour l'ingénieur ou cadre âgé de 35 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.

Notes du GIM:

^(*) Les accords du 9 juillet 1970 et du 30 avril 1971 ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

(**)Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 18 mars 1982.

A insérer entre les pages II B/14 et II B/15

NOTES DU GIM

Article 15:

La loi du 29 décembre 1986 relative à la famille a supprimé le remboursement du congé de paternité par la sécurité sociale et inséré dans l'article L. 226-1 du code du Travail relatif aux congés pour événements de famille indemnisés par l'employeur, un alinéa ajoutant un cas ouvrant droit à un tel congé, ainsi rédigé: «Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer, ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1.»

Article 16, 1°:

1°) La loi du 7 janvier 1981 (article L. 122-32-2 du code du Travail) interdit la rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié victime d'un accident de travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il en découle que la nécessité de remplacer le salarié pendant son absence, n'étant pas étrangère à l'accident ou à la maladie, ne constitue pas un motif de rupture (voir *Information* A n° 536, p. 7).

2°) En outre, l'employeur qui prend acte de la nécessité de remplacement doit au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du code du Travail.

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 conjoint 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 rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 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 ler 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.

Article 15. - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

(*)L'ingénieur ou cadre a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous:

-	mariage du salarié	1 semaine
-	mariage d'un enfant	1 jour
-	décès du conjoint	3 jours
-	décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours
	décès du frère, de la soeur	1 jour
	décès d'un beau-parent	1 jour
-	décès d'un grand-parent	1 jour
-	décès d'un petit-enfant	1 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 congés n'entraînent aucune réduction d'appointements.

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

Article 16. - MALADIE

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.

A 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 la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

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 demitarif 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 :
de 5 ans à 10 ans :
de 5 ans à 10 ans :
de 10 ans à 15 ans :
au-delà de 15 ans :
3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif
4 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif
5 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif
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 3 mois et 12 mois de présence dans l'entreprise, la durée d'absence susceptible d'être indemnisée sera de 3 mois à plein tarif et de 3 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, celle 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 des dispositions plus favorables résulant 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(**)

Notes du GIM :

^(*) Le renvoi à l'article 31 (ancien article 29) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention par l'accord du 12 septembre 1983

du 12 septembre 1983.

(**) Alinéa interprétatif ajouté par l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail (voir cet accord page II A/135)

A insérer entre les pages II B/16 et II B/17

NOTE DU GIM

Article 18:

L'article L. 122-28-1 du code du Travail (modifié par les lois du 4 janvier 1984 et du 29 décembre 1986) prévoit que, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, a le droit de bénéficier d'un congé parental ou de travailler à mi-temps.

L'incidence de ce texte sur l'application de l'article 18 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres est analysée dans les *Informations* du GIM A n° 789 et A n° 966.

(*) Article 17. - CONGÉ DE MATERNITÉ ET MALADIE DES ENFANTS

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. 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 femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 122-26, 5ème alinéa du code du Travail, seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

2° Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade un congé pour le soigner pendant une durée maximale de 4 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 8 mois au maximum sans traitement.

(***) Article 18. - CONGÉS POST-NATAUX ET AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE

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 leur 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.

A 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.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article - dont le titre a été modifié - résultant de l'accord du 12 septembre 1983. (**) Alinéa interprétatif ajouté par l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail (voir cet accord

^(***) Nouvel article ajouté par l'accord du 12 septembre 1983 : cette disposition constitue une nouvelle rédaction modifiée d'un alinéa de l'ancien article 17 et une adjonction, en ce qui concerne les aménagements d'horaire ; l'ancien article 18 sur le service militaire est devenu l'article 19 sur le service national.

2° Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés.

Dans les entreprises occupant habituellement plus de 100 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 L. 122-26 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.

A 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 L. 122-28-4 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.

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 post-natal ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

(*)Article 19. - SERVICE NATIONAL

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.

Note du GIM:

^(*) Cet article - qui était l'ancien article 18 de la convention - est devenu l'article 19 en application de l'accord du 12 septembre 1983 et l'expression «service militaire» a été remplacée par « service national» ; sous cette réserve, la rédaction de cet article n'a pas été modifiée.

V. - RÉMUNÉRATION

Article 20. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.(*)

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, 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.

Article 21. - CLASSIFICATION.()**

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 23 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 une 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'article1er 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 1er de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge; leur appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 19) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Nouvelle numérotation de cet article (ancien article 20) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(***) voir note (**) page II B/21 (****) Le renvoi de l'article 22 (ancien article 21) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention faite par l'accord du 12 septembre 1983.

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 27 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'Education 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 1er, 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 oeuvre 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 oeuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Alinéa ajouté par l'avenant du 25 janvier 1990 - Date d'application: 10 février 1990 (Voir p. II B/37).

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, commercial, administratif 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, commerciale, administrative 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 cidessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

(*) Article 22. - INDICES HIÉRARCHIQUES(*)

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)(**) 21 ans 22 ans 23 ans et au-delà	60 68 76
(***) Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21	8
Position II Après 3 ans en position II dans l'entreprise Après une nouvelle période de 3 ans Après une nouvelle période de 3 ans	100 108 114 120 125 130 135
Position repère III A Position repère III B Position repère III C	135 180 240

(****) Article 23. - APPOINTEMENTS MINIMA

(****) 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.

Notes du GIM:

^(*)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 21) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) L'article 3 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie a ajouté parallèlement à la positin I les 6 coefficients suivants : 60, 68, 76, 80, 86, 92.

^(***) Le renvoi à l'article 21 (ancien article 20) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(****)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 22) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, l'expression «base 40 heures» a été remplacée, par l'accord susvisé, par l'expression «base 39 heures».

(*) Article 24. - APPOINTEMENTS RÉELS

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.

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.

(*) 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.

(**)Article 25. - REMPLACEMENTS PROVISOIRES

Dans le cas où un ingénieur ou cadre assurerait pendant une période qui s'étendrait 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.

(***)Article 26. - INVENTIONS ET BREVETS

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 ler 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 la 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 1er ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

Notes du GIM:

^(*)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 23) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, le dernier alinéa de cet article a été ajouté par ledit accord.

^(**)Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 24) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, la rédaction de cet article a été modifiée par l'accord précité.

^(***) Nouvelle disposition sur les «inventions et brevets» ajoutée par l'accord du 12 septembre 1983. L'ancien article 26 qui concernait le «secret professionnel et la clause de non-concurrence» est devenu l'article 28.

(****)La loi du 2 janvier 1968, modifiée par la loi du 13 juillet 1978, a été complétée par la loi du 26 novembre 1990.

^(****)La loi du 2 janvier 1968, modifiée par la loi du 13 juillet 1978, a été complétée par la loi du 26 novembre 1990. L'ensemble de ces dispositions ont été reprises par la loi du 1er juillet 1992 relative au code de la propriété intellectuelle (J.O. du 3 juillet). (Voir articles L. 611-6 et suivants du code de la propriété intellectuelle.)

VI. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

(*) *Article* **27. - PREAVIS**

(**) 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.

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 :

- 1 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I pendant les 2 premières années de fonction en cette qualité dans l'entreprise;
 - 2 mois pour l'ingénieur ou cadre de la position I ayant 2 ans de présence dans l'entreprise;
 - 3 mois pour tous les autres ingénieurs ou cadres.

Toutefois, pour les ingénieurs et cadres âgés de plus de 50 ans et ayant un an de présence dans l'entreprise, le préavis sera porté, en cas de licenciement, à :

- 4 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 50 à 55 ans, la durée de préavis étant portée à six mois si l'intéressé a cinq ans de présence dans l'entreprise;
- 6 mois pour l'ingénieur ou cadre âgé de 55 ans ou plus et licencié sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le Fonds national de 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 l'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 50 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.

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 15 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.

(****) Article 28. - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 25) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. (**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 25) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. (**) Nouvelle numérotation du 13 juillet 1973 (JO du 18) relative à la résiliation du contrat à durée indéterminée prévoit que tout licenciement doit être notifié par écrit avec demande d'avis de réception (sauf pendant la période d'essai).

^(***) La fin de la phrase de cet alinéa a été modifiée par l'accord du 12 septembre 1983.

^(****) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 26) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de 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 de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, 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 8 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.

(**) Article 29. - INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT

- (**) Il est alloué à l'ingénieur ou cadre licencié avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans et sans avoir commis de faute grave une indemnité distincte du préavis.
- (**) La base de calcul de cette indemnité de licenciement est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :
 - pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
 - pour la tranche au-delà de 7 ans : 3/5 de mois par année d'ancienneté.
- (**) En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 50 ans et de moins de 55 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 3 mois.
- (**) En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne pourra être inférieure à 2 mois. S'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de congédiement résultant du barème prévu au deuxième alinéa sera majoré de 30 % sans que le montant total de l'indemnité puisse être inférieur à 6 mois.
- (**) L'indemnité de licenciement résultant des alinéas 2, 3 ou 4 du présent article, ne peut pas dépasser la valeur de 18 mois de traitement.
- (**) En ce qui concerne l'ingénieur ou cadre âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu à l'alinéa 2 et limité à 18 mois conformément à l'alinéa 5 ci-dessus, sera minoré de :
 - 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture ;
 - 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture ;
 - 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture ;
 - 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.
- (**) Toutefois, la minoration prévue à l'alinéa précédent, deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la rupture du contrat de travail, soit l'intéressé a moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance n°82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite (***), soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur côtise avec lui.

Notes du GIM:

Notes du GIM:

(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

(**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 27) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, l'accord précité a remplacé les 4 premiers alinéas de l'ancien article 27 devenu article 29 par les dispositions figurant aux 7 premiers alinéas du nouvel article 29 ci-dessus.

(***) Bien que cette durée d'assurance ait été allongée pour les pensions prenant effet à partir du ler janvier 1994 en application de la loi du 22 juillet 1993 et ses décrets d'application réformant le mode de calcul de la pension vieillesse de Sécurité sociale (160 tripestres au ler janvier 2003 quelle que soit la date de naissance de l'assuré), la minoration reste inapplicable

sociale (160 trimestres au 1er janvier 2003, quelle que soit la date de naissance de l'assuré), la minoration reste inapplicable lorsque l'intéressé compte moins de 37,5 années d'assurance...

Lorsque l'ingénieur ou cadre aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de congédiement due à l'intéressé.

L'indemnité de congédiement 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 de présence dans l'établissement.

L'indemnité de congédiement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise ; toutefois, lorsque son montant excède 3 mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

(*) Article 30. - RECLASSEMENT

- (*) 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 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'ingénieur ou cadre pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'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.

(**)*Article* **31. - RETRAITE** (***)

31.1. **Régime général**

Afin de permettre aux ingénieurs et cadres, sur leur demande, de se préparer progressivement au départ en retraite, les entreprises sont invitées à instaurer, dans toute la mesure du possible, des formes de réduction d'activité selon des modalités à débattre de gré à gré avec chaque intéressé.

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant de 65 ans, le contrat de travail d'un ingénieur ou cadre peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié, par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

JANVIER 2005

Notes du GIM :

^(*) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 28) résultant de l'accord du 12 septembre 1983. En outre, le renvoi à l'article 29 (ancien article 2) résulte de la nouvelle numérotation des articles de la convention par l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 29) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article par l'avenant du 19 décembre 2003.

Six mois avant qu'un ingénieur ou cadre atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à cet égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

De même, lorsque l'ingénieur ou cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, l'ingénieur ou cadre prenant sa retraite, de son initiatve ou du fait de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une allocation de fin de carrière de cadre, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de :

- 1 mois après 5 ans
- 2 mois après 10 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 30 ans
- 5 mois après 40 ans

L'allocation de fin de carrière est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les trois derniers alinéas de l'article 29.

31.2. Mise à la retraite avant 65 ans

31-2-1

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

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

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

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

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

L'employeur doit prévenir l'ingénieur ou cadre de sa mise à la retraite 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions du présent paragraphe, ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée selon le barème ci-après :

- 2 mois après 5 ans,
- 3 mois après 10 ans,
- 4 mois après 20 ans,
- 6 mois après 30 ans,
- 7 mois après 40 ans.

Lorsque l'ingénieur ou cadre a cotisé à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée à l'alinéa précédent est majorée d'un mois.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les trois derniers alinéas de l'article 29.

31-2-2

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

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

Le contrat d'apprentissage, ou le contrat de qualification ou de professionnalisation, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom de l'ingénieur ou cadre mis à la retraite, si celuici ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

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

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

L'employeur doit prévenir l'ingénieur ou cadre de sa mise à la retraite 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du Travail, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, d'un ingénieur ou cadre, dans les conditions du présent paragraphe, ouvre droit, pour l'intéressé, à une indemnité de mise à la retraite calculée selon le barème ci-après :

- 2 mois après 5 ans ;
- 3 mois après 10 ans ;
- 4 mois après 20 ans ;
- 6 mois après 30 ans ;
- 7 mois après 40 ans.

Lorsque l'ingénieur ou cadre a cotisé à l'AGIRC sur la tranche C des rémunérations, l'indemnité de mise à la retraite visée à l'alinéa précédent est majorée d'1 mois.

L'indemnité de mise à la retraite est calculée dans les mêmes conditions que celles prévues par les trois derniers alinéas de l'article 29.

(*) Article 32. - DÉPART AVANT 65 ANS (**)

L'allocation prévue au paragraphe 31-1 ci-dessus sera également versée à l'ingénieur ou cadre qui prendrait sa retraite, de son initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'il en remplit les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la Sécurité sociale.

L'ingénieur ou cadre, licencié alors qu'il est âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, pourra renoncer à l'indemnité de licenciement à laquelle il a droit en vertu de l'article 29 ci-dessus, s'il préfère percevoir l'indemnité de mise à la retraite calculée conformément au paragraphe 31-2 ci-dessus.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle numérotation de cet article (qui était l'ancien article 30) résultant de l'accord du 12 septembre 1983.

^(**) Nouvelle rédaction de cet article par l'avenant du 19 décembre 2003.

VII - APPLICATION

(*)Article 33. - AVANTAGES ACQUIS

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.

(*)Article 34. - DIFFÉRENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

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 égal de représentants patronaux désignés par l'UIMM.

Pour faciliter la tenue des réunions, chacune des organisations ci-dessus visées pourra désigner des suppléants en nombre égal au nombre des sièges 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 3 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 5 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.

(*)Article 35. - DATE D'APPLICATION

(**) La présente convention collective nationale annule et remplace les accords des 3 novembre 1969, 8 décembre 1969, 30 juin 1971.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle numérotation des articles 33, 34 et 35 (qui étaient respectivement les anciens articles 31, 32 et 33), résultant de l'Accord du 12 septembre 1983.

^(**) L'Accord du 3 novembre 1969 concernait la classification des ingénieurs et cadres, celui du 8 décembre 1969 avait donné le caractère de convention collective nationale à la recommandation commune du 25 juillet 1960 modifiée (laquelle avait été reprise par notre convention collective des ingénieurs et cadres des métaux de la région parisienne), enfin, l'Accord du 30 juin 1971 concernait la réduction de la durée du travail des ingénieurs et cadres. Ces 3 accords ont été intégrés dans la présente convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE(*)

Note du GIM .

^(*) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire ce champ d'application qui n'offre qu'un intérêt limité pour nos Adhérents, mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient le recevoir.

Nous précisons, toutefois, qu'en application de l'accord national du 12 septembre 1983, ce champ d'application est désormais identique à celui défini par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par un avenant du 12 septembre 1983.

ANNEXE II

AFFECTATION A L'ÉTRANGER(*)

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 oeuvre de cette 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.

Note du GIM:

^(*) Annexe ajoutée par l'accord national du 12 septembre 1983.

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 politiques 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 aurait 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. A 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.

II B/30 Mise à jour : SEPTEMBRE 1983

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 et conventionnelles.

ANNEXE III

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972

modifiée

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 1985 SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMA GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES

Les représentants :

- de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières,
- des Organisations syndicales d'ingénieurs et de cadres soussignées,

ont décidé de fixer, dans les conditions ci-après, les appointements minima garantis des ingénieurs et cadres.

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 du code du Travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983.

Article 2. - BARÈME À COMPTER DU 1ER JANVIER 1985

Le barème des appointements minima garantis correspondant à un horaire de travail mensuel de 169 heures est le suivant, à compter du ler janvier 1985 :

I - POSITION I

Année de début:	
21 ans	5.388 F
22 ans	6.106 F
23 ans et au-delà	6.825 F
Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les	
conditions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale	
des ingénieurs et cadres de la Métallurgie, dans la limite de	
trois périodes d'un an	718 F

II. - POSITION II

Position de début	8.980 F
Après trois ans en position II dans l'entreprise	9.698 F
Après une nouvelle période de 3 ans	10.237 F
Après une nouvelle période de 3 ans	10.776 F
Après une nouvelle période de 3 ans	11.225 F
Après une nouvelle période de 3 ans	11.674 F
Après une nouvelle période de 3 ans	12.123 F
POSITION III	

Ⅲ. -

Position repère III A	12.123 F
Position repère III B	16.164 F
Position repère III C	21.552 F

Article 3

Les appointements minima garantis prévus par le présent accord ne tiennent pas compte des compensations pécuniaires dues pour les réductions de la durée du travail découlant de l'accord national du 30 juin 1971 et de son protocole d'application : il s'agit des réductions d'horaire auxquelles l'entreprise ou l'établissement aurait été assujetti pour les ingénieurs et cadres si les accords nationaux du 13 décembre 1968 et du 28 avril 1971 avaient dû être appliqués en leur temps à cette catégorie de personnel, ainsi que des réductions d'horaire prévues par les accords nationaux du 25 avril 1972 et du 15 mai 1973. La valeur des compensations pécuniaires dues à ce titre doit donc s'ajouter aux appointements minima lorsque l'horaire des ingénieurs et cadres conduit à la mise en jeu de ces compensations.

En revanche, les appointements minima garantis prévus par le présent accord tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour les réductions de la durée du travail prévues par l'accord national du 23 février 1982, complété par l'avenant du 18 mars 1982. La valeur des compensations pécuniaires dues à ce titre ne doit donc pas s'ajouter aux appointements minima lorsque l'horaire des ingénieurs et cadres conduit à la mise en jeu de ces compensations.

Article 4

Les parties se réuniront à la fin du mois de juin 1985 pour discuter de la nécessité d'un réexamen du barème prévu par l'article 2 du présent accord.

Article 5

En ce qui concerne les salaires réels, jusqu'à la fin de 1985, l'U.I.M.M. demande aux entreprises d'appliquer à la moyenne des appointements des ingénieurs et cadres les garanties d'augmentations moyennes prévues par les solutions intervenues collectivement pour les autres catégories.

Article 6

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

ANNEXE III (suite)

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INGÉNIEURS ET CADRES DU 13 MARS 1972 modifiée

1110 0111100

ACCORD NATIONAL DU 21 DÉCEMBRE 2004 SUR LE BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS DES INGÉNIEURS ET CADRES À PARTIR DE L'ANNÉE 2005(*)

Les représentants :

- de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières,
- des Organisations syndicales d'ingénieurs et de cadres soussignées,

ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-2 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 2005

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 2005, 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. 212-16 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60	16 158 €
68	18 312 €
76	20 467 €
80	21 544 €
86	23 160 €
92	24 776 €
100	26 930 €
108	29 084 €
114	30 700 €
120	32 316 €
125	33 363 €
130	35 009 €
135	36 356 €
180	48 474 €
240	64 632 €

Note du GIM

^(*) Cet accord n'a pas annulé l'accord du 3 janvier 1985 (voir p. II B/33) fixant les appointements **mensuels** minimaux à compter du 1er janvier 1985 : la valeur minimale de ces garanties mensuelles continue donc d'être également applicable en 2005.

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. 212-15-3 du code du Travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure, en 2005, 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. 212-16 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 2005, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60	14 050 €
68	15 924 €
76	17 797 €
80	18 734 €
86	20 139 €
92	21 544 €
100	23 417 €
108	25 291 €
114	26 696 €
120	28 101 €
125	29 272 €
130	30 443 €
135	31 613 €
	•

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.

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1767 heures et 1927 heures au plus, incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-16 du code du Travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60	18 266 €
68	20 701 €
76	23 136 €
80	24 354 €
86	26 181 €
92	28 007 €
100	30 443 €
108	32 878 €
114	34 705 €
120	36 531 €
125	38 053 €
130	39 575 €
135	41 098 €
180	48 474 €
240	64 632 €

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 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.

IV. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2005, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-6 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	
68	
76	
80	24 354 €
86	26 181 €
92	28 007 €
100	30 443 €
108	32 878 €
114	34 705 €
120	36 531 €
125	38 053 €
130	39 575 €
135	41 098 €
180	48 474 €
240	64 632 €

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.

V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2003, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 212-6 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	
68	
76	
80	36 356 €
86	36 356 €
92	36 356 €
100	36 356 €
108	36 356 €
114	36 356 €
120	36 531 €
125	38 053 €
130	39 575 €
135	41 098 €
180	48 474 €
240	64 632 €

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 *prorata 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. - PLANCHER ANNUEL DE TRANSITION

Sans préjudice des barèmes d'appointements annuels minimaux prévus par l'article 2, les parties conviennent de maintenir, en 2005, un plancher annuel de transition, qui constitue le montant fixe audessous duquel aucun ingénieur ou cadre visé au paragraphe \boldsymbol{I} ne pourra être rémunéré, pour le classement qui lui est applicable.

Les négociations ouvertes, sur une classification unique pour l'ensemble des salariés de la branche et sur la révision de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, porteront, entre autres, sur la structure des salaires minimaux, ainsi que sur le rôle du plancher annuel de transition, et l'articulation, avec les autres barèmes prévus par le présent accord. En tout état de cause, en l'absence de conclusion de ces négociations au 31 décembre 2005, la question du plancher annuel de transition sera traitée dans le cadre de la négociation portant sur les appointements minimaux pour 2006.

I. Salariés bénéficiaires

Le plancher annuel de transition est applicable aux ingénieurs et cadres à temps plein. Ses valeurs, figurant au paragraphe \boldsymbol{H} , sont invariables, quel que soit l'horaire de travail à temps plein auquel est soumis l'ingénieur ou cadre.

Le plancher annuel de transition s'applique également, à due proportion, aux ingénieurs et cadres à temps partiel qui ont bénéficié, en application de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000, d'une réduction de leur durée du travail, d'un pourcentage inférieur ou égal à celui de la réduction d'horaire dont ont bénéficié les salariés à temps plein de l'entreprise ou de l'établissement. La valeur du plancher proportionnel, ainsi applicable aux ingénieurs et cadres à temps partiel, est déterminée en divisant par 39 les valeurs du barème figurant au paragraphe II, puis en multipliant le résultat par l'horaire hebdomadaire à temps partiel auquel était soumis l'ingénieur ou cadre avant la réduction d'horaire.

II. Barème du plancher annuel de transition en 2005

60	14 205 €
68	16 099 €
76	17 993 €
80	18 940 €
86	20 361 €
92	21 781 €
100	23 675 €
108	25 569 €
114	26 990 €
120	28 410 €
125	29 594 €
130	30 778€
135	31 962 €
180	42 616 €
240	56 821 €
	•

III. Application

Le plancher annuel de transition ne servira pas de base de calcul aux majorations de 15 % ou de 30 %, respectivement prévues par les articles 13, 14 et 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, au profit des ingénieurs et cadres ayant conclu avec leur employeur l'une des conventions de forfait définies par lesdits articles.

L'assiette de comparaison du plancher annuel de transition est définie conformément à l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée. A ce titre, elle comprend notamment les éventuelles compensations salariales pour réduction d'horaire. En outre et le cas échéant, elle comprend la rémunération des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations.

Le plancher de transition étant annuel, 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 du plancher annuel de transition, fixées par le barème ci-dessus, seront applicables *prorata 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.

Article 5. - DÉPÔT

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

AVENANT du 25 janvier 1990(*) à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie

Entre:

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,

Et:

- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983.

PRÉAMBULE

Les organisations signataires tiennent à souligner l'importance qu'elles attachent à la mise en place par la profession, avec le soutien d'établissements d'enseignement supérieur - dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation et de la promotion sociale - de formations devant permettre à des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967 (BTS, DUT), d'accéder à un titre d'ingénieur, selon un cursus approprié tel qu'il a été précisé dans le rapport dit «DECOMPS», sans que les intéressés aient nécessairement occupé tous les échelons du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975.

Elles précisent que, ce titre devant être reconnu par la Commission nationale des titres d'ingénieur, il devra alors être considéré comme faisant partie des titres d'ingénieurs qui sont visés par le premier tiret de l'article 1er, 3°, a, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Les organisations signataires sont convenues d'établir un bilan de cette nouvelle filière dans les trois ans au plus tard de sa mise en oeuvre. Ce bilan devra envisager la possibilité et l'opportunité de créer une filière de même nature pouvant permettre à des salariés occupant un emploi du niveau III de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et possédant un niveau de connaissances assimilable au niveau IV défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967 (notamment baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel), de préparer un diplôme national du niveau III défini par cette circulaire ministérielle (notamment DUT et BTS).

DISPOSITIONS

Article **1er** - La liste définie par les deux premiers tirets du paragraphe a) de l'article 1er, 3°, de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, est complétée par un troisième tiret avec la rédaction suivante :

(Voir disposition insérée dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres).

Article 2 - Les dispositions figurant à l'article 21-B de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie et relatives à la position II sont complétées par les alinéas suivants :

(Voir dispositions insérées dans la convention collective nationale des ingénieurs et cadres).

Article 3 - Le présent avenant national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du Travail.

Note du GIM:

^(*) Les dispositions de cet avenant s'appliquent à compter du 10 février 1990, lendemain du jour du dépôt du texte.



Textes signés par le MEDEF(*)
ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS
Ces textes sont directement applicables aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

Note du GIM :

(*) Le CNPF est devenu le MEDEF lors de l'assemblée générale du 15 décembre 1998 qui a ratifié statutairement le nouveau sigle.

ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS(*)

signés par le MEDEF

Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi : Accord du 10 février 1969 modifié		pages
Convention du 18 novembre 1966 modifiée et complétée III A/1 Indemnisation complémentaire du chômage partiel: Accord du 21 février 1968 modifié et complété III A/5 Personnel d'encadrement: Accord du 25 avril 1983 III A/9 Déclaration commune CNPF/CFE.CGC du 10 juin 1987 III A/12 b Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers: Convention du 1er janvier 1997 III A/13 Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi: Accord du 10 février 1969 modifié III A/15 Sécurité de l'emploi des VRP: Accord du 22 juin 1970 modifié III A/27 Protocole du 16 mars 1973 III A/33 Amélioration des conditions de travail: Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire: Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti-III B		
Accord du 21 février 1968 modifié et complété Personnel d'encadrement: Accord du 25 avril 1983 Déclaration commune CNPF/CFE.CGC du 10 juin 1987 Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers: Convention du 1er janvier 1997 Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi: Accord du 10 février 1969 modifié III A/15 Sécurité de l'emploi des VRP: Accord du 22 juin 1970 modifié Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail: Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire: Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B		III A/1
Personnel d'encadrement : Accord du 25 avril 1983		
Accord du 25 avril 1983	Accord du 21 février 1968 modifié et complété	III A /5
Déclaration commune CNPF/CFE.CGC du 10 juin 1987 Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers: Convention du 1er janvier 1997 Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi : Accord du 10 février 1969 modifié Accord du 22 juin 1970 modifié Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail : Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire : Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels : Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B		
Aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers : Convention du 1er janvier 1997 III A/13 Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi : Accord du 10 février 1969 modifié III A/15 Sécurité de l'emploi des VRP : Accord du 22 juin 1970 modifié III A/27 Protocole du 16 mars 1973 III A/33 Amélioration des conditions de travail : Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire : Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels : Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce : Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Accord du 25 avril 1983	
Convention du 1er janvier 1997 IIII A/13 Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi :	Déclaration commune CNPF/CFE.CGC du 10 juin 1987	III A /12 bi
Sécurité de l'emploi et politique de l'emploi : Accord du 10 février 1969 modifié		
Accord du 10 février 1969 modifié III A/15 Sécurité de l'emploi des VRP: Accord du 22 juin 1970 modifié III A/27 Protocole du 16 mars 1973 III A/33 Amélioration des conditions de travail : Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire : Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels : Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce : Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Convention du 1er janvier 1997	III A /13
Sécurité de l'emploi des VRP : Accord du 22 juin 1970 modifié Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail : Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire : Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels : Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce : Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B		
Accord du 22 juin 1970 modifié Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail: Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire: Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Accord du 10 février 1969 modifié	III A /15
Accord du 22 juin 1970 modifié Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail: Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire: Accord du 24 mars 1990 modifié III A/85 Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Sécurité de l'emploi des VRP :	
Protocole du 16 mars 1973 Amélioration des conditions de travail: Accord cadre du 17 mars 1975 modifié Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire: Accord du 24 mars 1990 modifié Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III A/33		III A /27
Accord cadre du 17 mars 1975 modifié III A/35 Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire :	Protocole du 16 mars 1973	III A /33
Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire : Accord du 24 mars 1990 modifié Formation et perfectionnement professionnels : Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle III A/97 Représentants de commerce : Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Amélioration des conditions de travail :	
Accord du 24 mars 1990 modifié Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Accord cadre du 17 mars 1975 modifié	III A /35
Accord du 24 mars 1990 modifié Formation et perfectionnement professionnels: Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle Représentants de commerce: Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants Voir parti- III B	Contrat de travail à durée déterminée et travail temporaire :	
Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle		III A /85
Accord du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle	Formation et perfectionnement professionnels :	
Représentants de commerce : Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants		
Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants	tout au long de la vie professionnelle	III A/ 97
Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants	Denvésentente de commerce :	
III B	Representants de commerce :	
	Convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants	Voir partie
du Recue		III B
		du Recuei

^(*) Voir au VERSO la référence des textes nationaux interprofessionnels NON PUBLIÉS dans le présent Recueil.

- (*) Ne sont pas publiés dans le présent Recueil :
 - Les accords suivants ayant institué des régimes de prévoyance et d'assurance chômage :
 - Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
 - Accord du 15 mai 1957 instituant un régime complémentaire de retraite (UNIRS) ;
 - Accord du 8 décembre 1961 relatif à la généralisation des régimes de retraites complémentaires de salariés :
 - Accords relatifs aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO;
 - Conventions relatives à l'assurance chômage.

Ces accords, en effet - qui sont parfois complétés par des règlements - font l'objet de publications à l'initiative des organismes assurant la gestion de ces régimes.

- Les accords relatifs au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés : accords du 19 décembre 1996 et du 22 décembre 1998.
- Les accords-cadres qui ne sont pas directement applicables aux entreprises : ces accords sont des accords de méthode qui concernent les négociateurs des branches professionnelles :
 - Accord du 23 septembre 1988 sur les mutations technologiques ;
 - Accord du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail ;
 - Avenant du 20 octobre 1989 à l'accord national interprofessionnel sur l'amélioration des conditions de travail du 17 mars 1975 modifié ;
 - Accord du 23 novembre 1989 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Accord du 31 octobre 1995 sur l'emploi ;
 - Accord du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle ;
 - Accord du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- L'accord du 23 juin 1995 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes qui tire les conséquences techniques des mesures gouvernementales en faveur de l'emploi des jeunes.
 - Les accords de «refondation sociale» :
 - Accord du 18 décembre 2000 sur la santé au travail ;
 - Convention d'assurance chômage agréée le 1er janvier 2001 ;
 - Accord du 10 février 2001 sur les retraites complémentaires ;
 - Déclaration commune du 6 juillet 2001 sur la négociation collective.

^(*) Nous tenons à la disposition de nos adhérents les textes des accords non publiés dans le présent Recueil.

CONVENTION DU 18 NOVEMBRE 1966

POUR LE RECLASSEMENT DES CADRES EN CHÔMAGE

modifiée

Les parties signataires,

Après avoir évoqué l'ensemble des problèmes que posent pour l'emploi des cadres les conséquences des transformations industrielles et de l'évolution des techniques.

Conscientes de l'importance des questions de mise à jour des connaissances et de formation permanente qui devront, dans les meilleurs délais, faire l'objet d'un examen particulier.

Considérant:

- la nature particulière des difficultés de reclassement rencontrées par certains salariés ayant occupé dans les entreprises des fonctions d'encadrement ou assumé des responsabilités équivalentes ;
 - l'aggravation de ces difficultés en fonction de l'âge des intéressés ;
- les préoccupations que cette situation fait naître pour les organisations signataires de la présente convention et leur volonté d'y porter remède par une action commune;

Conviennent de ce qui suit :

- (*) Article 1. Les organisations soussignées décident de participer, en commun, à la mise en place et au fonctionnement d'une institution paritaire d'études et d'action pour le placement et le reclassement des cadres recherchant un emploi, originaires de l'industrie et du commerce et relevant d'une branche d'activité représentée au C.N.P.F., constituée dans le cadre de la loi du 1er juillet 1901 et dénommée A.P.E.C.
- (**) *Article* **1 bis.** Pour l'application de l'article 8 de l'accord national interprofessionnel paritaire du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les entreprises d'une branche d'activité représentée au C.N.P.F. doivent, de façon prioritaire, communiquer leurs offres d'emploi à l'A.P.E.C.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant n° 1 du 3 janvier 1969 et de l'article 1 de l'avenant n° 3 du 10 avril 1973 à la convention du 18 novembre 1966.

^(**) Nouvel article ajouté par l'article 2 de l'avenant n° 3 du 10 avril 1973 à la convention du 18 novembre 1966.

Article 2. - Les statuts de cette association doivent être conformes au modèle ci-annexé (*).

(**) Article **3.** - Le fonctionnement de l'association est assuré par une contribution due pour chaque collaborateur inscrit au titre des articles 4 et 4 bis au régime de retraite et de prévoyance des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Cette contribution est recouvrée par les institutions de retraite et de prévoyance des cadres rattachées à l'A.G.I.R.C., en même temps et selon les mêmes modalités, y compris en ce qui concerne les majorations de retard, que les cotisations de retraite, mais à compter du premier franc et jusqu'au plafond de la tranche B.

Son taux est fixé à 0.06%, réparti à raison de 0.036% à la charge de l'employeur et de 0.024% à celle du collaborateur.

Un protocole, passé entre l'association et l'A.G.I.R.C., fixera notamment les dates de transfert des contributions de l'A.G.I.R.C. à l'association et le montant des prélèvements à opérer par les institutions visées ci-dessus, sur ces contributions, pour la couverture de leurs frais de recouvrement.

Article 4. - L'institution prévue à l'article 1er doit être prête à fonctionner, avec les moyens voulus, à partir du ler janvier 1967 (***).

AVENANTS Nº 1 DU 3 JANVIER 1969

N° 2 DU 9 JUIN 1969

N° 4 DU 21 DÉCEMBRE 1973

N° 5 DU 17 NOVEMBRE 1975

(Les dispositions de ces avenants ont été insérées dans le texte de ladite convention.)

Notes du GIM:

^(*) Nous tenons ce modèle - que nous ne publions pas dans le présent Recueil - à la disposition de ceux de nos adhérents qui nous en adresseront la demande.

^(**) Nouvelle rédaction de l'article 3 résultant de l'avenant n° 5 du 17 novembre 1975 à la convention du 18 novembre 1966 ; ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 1976.

^(***) L'A.G.I.R.C., qui regroupe les caisses de cadres, avait décidé de n'appeler, pour la première fois, les cotisations destinées au financement de l'A.P.E.C. qu'au cours de l'exercice 1969. L'appel a été effectué au titre des exercices 1966, 1967, 1968 et 1969.

AVENANT N° 3 DU 10 AVRIL 1973 (*)

à la Convention du 18 novembre 1966

	Article 1.
le tes	(La modification apportée à l'article 1er de la convention du 18 novembre 1966 est insérée dans atte de ladite convention).
ic ici	Article 2 -
	(L'article 1 bis ajouté à la convention du 18 novembre 1966 est inséré dans le texte de ladite
conv	(L'article 1 bis ajoule à la convention au 18 novembre 1900 est insere dans le texte de taatle ention).

- *Article* **3.** Les parties signataires, membres adhérents de l'A.P.E.C., considèrent que pour atteindre l'objectif général mentionné à l'article ler de la convention du 18 novembre 1966, l'A.P.E.C. devra :
- 1°) S'efforcer d'établir avec les pouvoirs publics un protocole d'accord et de coopération en vue de préciser les modalités d'échanges techniques possibles entre elle-même et l'A.N.P.E. aux fins d'améliorer les conditions de placement des cadres à la recherche d'un emploi.
- 2°) Consacrer une partie importante de son potentiel à l'étude et à la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement du placement, afin de donner aux cadres la possibilité d'une attitude active dans le choix de leurs orientations. Dans cette perspective, elle pourra notamment susciter l'organisation de sessions de formations adaptées aux besoins qu'elle aura constatés.
- 3°) Affecter une fraction de son budget à des études et des recherches permettant de mieux connaître les réalités du marché de l'emploi des cadres.

Ces études et recherches seront conduites en liaison avec des organismes nationaux de recherche, l'Université en particulier, ainsi qu'avec des organismes étrangers ou de caractère international.

4°) Mettre en place un système d'information répondant aux besoins des cadres, que ceux-ci soient à la recherche d'un emploi ou qu'ils se préoccupent du développement de leur carrière.

A cet effet, elle travaillera en liaison avec les organismes publics et paritaires traitant des problèmes de l'emploi et de la formation, notamment les commissions paritaires de l'emploi.

Les parties signataires émettent un avis favorable à une modification des statuts de l'A.P.E.C. dans le sens indiqué ci-dessus.

Note du GIM:

^(*) Cet avenant est assorti d'une déclaration relative à l'A.P.E.C. et d'un mémorandum qui ne sont pas reproduits dans le présent Recueil, mais dont nous tenons le texte à la disposition de ceux de nos adhérents qui désireraient les connaître.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 21 FÉVRIER 1968 modifié et complété SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL (Codification du 2 mars 1979) (1) (*)

Article **Premier. -** (**) Sont susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation de chômage partiel, dans les conditions définies par le présent accord, les réductions d'horaires résultant soit de la conjoncture économique, soit de difficultés d'approvisionnement en énergie ou en matières premières, à l'exception des difficultés d'approvisionnement résultant d'une manière quelconque d'un conflit collectif, soit d'un sinistre n'ayant pas pour effet d'entraîner la suspension du contrat de travail, soit de la transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise.

Dans le cas où un sinistre entraînerait la suspension du contrat de travail, les salariés dont le contrat a été suspendu pourront bénéficier des allocations de chômage partiel dans les conditions prévues au présent accord, pour la période correspondant à la première quatorzaine de suspension du contrat de travail.

Les périodes de chômage qui seraient indemnisées dans le cadre de la convention interprofessionnelle du 31 décembre 1958 ne peuvent être indemnisées au titre du présent accord.

Article 2. - Les indemnités instituées par le présent accord ont un caractère complémentaire du régime légal d'indemnisation tel qu'il résulte des textes en vigueur à la date de signature du présent texte.

Seules les heures prises en charge au titre de l'indemnisation légale et répondant aux conditions fixées par le présent accord ouvriront droit aux allocations horaires prévues ci-dessous.

(***)
Article 3 Peuvent bénéficier du présent accord les salariés répondant aux conditions suivantes :
- (***)

- n'avoir pas refusé un travail de remplacement comportant une rémunération équivalente offert par l'entreprise et n'avoir pas refusé d'accomplir, dans le délai d'un an à compter de la dernière période de chômage partiel, les heures de récupération décidées par l'entreprise dans le cadre de la réglementation ;
- avoir été rémunéré suivant un horaire moyen inférieur à la durée légale du travail, apprécié dans le cadre de la réglementation légale sur le chômage partiel en vigueur.

Peuvent également bénéficier du présent accord, sous réserve qu'ils remplissent toutes les conditions requises et, notamment, qu'ils puissent prétendre aux allocations légales, les salariés travaillant habituellement à temps partiel lorsque l'horaire de l'atelier ou du service, étant tombé en dessous de la durée légale du travail, leur propre horaire est réduit de ce fait.

⁽¹⁾ La codification a été établie en tenant compte des avenants du 27 mars 1969, du 2 juin 1970, du 15 juin 1971, du 20 mars 1972, du 7 mars 1973, du ler mars 1974, du 8 avril 1975, du 23 juin 1975, du 3 février 1976, du 14 septembre 1976, de l'accord du 25 février 1977, de l'accord du 10 mai 1978 et de l'accord du 2 mars 1979 qui ont modifié l'accord du 21 février 1968.

Notes du GIM:

^(*) Sont également insérées les modifications apportées par les accords du 17 mars 1980 et du 30 avril 1985.

^(**) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 17 mars 1980.

^(****) Cet alinéa, qui prévoyait que «la réduction ou la supression des allocations légales par l'application du plafond de ressources n'entraîne pas la réduction ou la suppression des allocations conventionnelles», a été supprimé par l'Accord du 17 mars 1980

^(****) Cet alinéa, qui prévoyait une condition d'ancienneté d'au moins un mois dans l'entreprise a été supprimé par l'accord du 10 mai 1978.

Article 4. - (*) Chaque heure indemnisable au titre du présent accord donne lieu au versement par l'entreprise d'une indemnité horaire égale à 50% de la rémunération horaire brute, diminuée, le cas échéant, du montant de l'allocation publique (**) de chômage partiel.

Cette indemnité horaire ne peut être inférieure à un minimum dont le taux figure en annexe, duquel sera déduit, le cas échéant, le montant de l'allocation publique (**) de chômage partiel.

(***)Une réunion paritaire se tiendra chaque année avant le 15 juin en vue de fixer le minimum applicable à compter du ler juillet suivant. Toutefois, une réunion supplémentaire sera organisée en cours d'année d'application, à la demande motivée d'un signataire, s'il apparaissait, qu'en raison de l'évolution de la conjoncture, les dispositions prises ne correspondaient plus à l'objectif visé.

Cette indemnité minimale est réduite en ce qui concerne les jeunes travailleurs des taux d'abattement fixés, en matière de salaire, par les conventions collectives, sous réserve qu'ils soient effectivement utilisés pour le calcul du salaire des intéressés. En outre, ces taux d'abattement ne sauraient être supérieurs à ceux qui sont applicables au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les indemnités de chômage partiel sont versées à la date normale de paye.

- *Article* **5. -** Le montant cumulé de l'indemnité versée au titre du présent accord et l'allocation légale de chômage partiel ne devra pas dépasser le salaire horaire moyen net de l'intéressé, calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.
- Article 6. Le nombre d'heures maximum indemnisables au titre d'une année civile sera celui retenu pour le contingent annuel déterminé au titre des allocations d'aide publique de chômage partiel.

Dans le cas où une demande de dépassement du crédit légal d'indemnisation serait acceptée, le crédit d'indemnisation conventionnelle du chômage partiel serait également dépassé dans la même mesure.

Article 7. - Dans le cas où l'employeur est conduit à envisager le licenciement de salariés bénéficiaires de l'indemnisation, le droit à indemnisation cesse à leur égard trente jours après le jour où est sollicitée, auprès des services de main-d'oeuvre l'autorisation de mettre fin à leur contrat (****).

Toutefois, si l'autorisation de licencier est accordée dans les trente jours suivant l'expiration du délai minimal prévu avant la demande d'autorisation, par les dispositions de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, applicables au licenciement collectif considéré, la notification des licenciements ainsi autorisés ouvrira droit a une prolongation de la durée d'indemnisation complémentaire pendant la période de préavis fixé par la loi ou les conventions collectives (****).

- Article 8. Les indemnités conventionnelles définies par le présent accord s'ajouteront à l'indemnité de congé payé calculée en application de l'alinéa 3 de l'article L. 223-11 du code du Travail.
- Article 9. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé avec préavis de six mois. Au cas où des modifications interviendraient dans le régime légal d'indemnisation des heures perdues ou si les charges sociales et fiscales venaient à être exigées sur les indemnités de chômage partiel, le présent accord pourrait être dénoncé avec un préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai ne dépassant pas deux mois à compter du jour de dénonciation pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'accord du 2 mars 1979.

^(**) Le renvoi (1) qui figurait dans le texte à cet endroit et qui prévoyait que «l'allocation publique de chômage partiel ne comprend que l'allocation principale, à l'exclusion des majorations pour personnes à charge» a été supprimé par l'accord du 17 mars 1980.

^(***) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'accord du 30 avril 1985. Un extrait du procès verbal de la réunion paritaire du 30 avril 1985, joint à l'accord, précise que «par «objectif visé», les parties signataires entendent les éléments nécessaires à l'évaluation du taux prévu à l'article 4 de l'accord du 21 février 1968, ceci en regard des prévisions pour l'année d'application en cours».

^(****) Les précisions apportées par la délégation patronale relatives à l'interprétation de l'article 7 figurent dans l'extrait de procès-verbal de la réunion paritaire du 25 février 1977 reproduit en page III A/8.

Article **10.** - Le présent accord et son annexe du 25 février 1977 (*), conclu dans le cadre de l'article 3 de l'ordonnance du 7 janvier 1959, s'appliquent à toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité appartenant au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux confédérations signataires la liste ci-annexée (**) des professions qui, avant le 25 février 1977, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans leur champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par eux. Les confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

ANNEXE

A L'ACCORD RELATIF A L'INDEMNISATION

DU CHOMAGE PARTIEL

(***)L'indemnité horaire minimale prévue à l'article 4 du présent accord est portée à 29 F à compter du 1er février 1993.

Notes du GIM:

^(*) Cette annexe est modifiée lors de chaque nouvel accord fixant le taux de l'indemnité horaire minimale (voir annexe cidessus).

^(**) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cette liste qui n'offre qu'un intérêt très limité pour nos adhérents, mais nous la tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient la recevoir.

^(***) Taux fixé par l'accord du 21 janvier 1993.

NÉGOCIATIONS RELATIVES AU CHÔMAGE PARTIEL

Extrait de procès-verbal de la réunion paritaire du 25 février 1977

Au contraire, il n'a pas paru possible à la Délégation patronale d'accepter la prise en compte des indemnités de chômage partiel dans le calcul des indemnités de préavis, de licenciement et de congés

payés selon la règle du douzième, au motif que, pour la Délégation patronale, ces questions ne relèvent pas de la négociation nationale interprofessionnelle, mais des conventions collectives professionnelles.

Il (le représentant de la Délégation patronale) rappelle également les précisons qu'il a apportées au cours de la réunion du 22 février 1977 relatives à l'interprétation de l'article 7 de l'accord du 21 février 1968.

Le premier alinéa dudit article prévoit les conditions dans lesquelles le droit à indemnisation cesse lorsqu'une demande d'autorisation de licenciement est déposée.

Toutefois, la Délégation patronale admet que, en cas d'autorisation du licenciement avant l'expiration du délai maximal fixé aux alinéas suivants, et à condition que les allocations légales de chômage partiel continuent d'être versées, la durée d'indemnisation pourra être prolongée d'une durée égale à celle du préavis fixé par la loi ou les conventions collectives.

En ce cas de licenciements soumis aux dispositions des premier et deuxième alinéas de l'article 13 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, le délai maximum visé à l'alinéa ci-dessus est, à compter de la réunion d'information et de consultation prévue à l'article 11 de l'accord précité, de :

- 45 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100;
- 60 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

En cas de licenciements soumis aux dispositions du premier alinéa de l'article 14 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, le délai maximum visé à l'alinéa 2 du présent article est, à compter de la réunion d'information et de consultation prévue à l'article 11 de l'accord précité, de :

- 60 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;
- 90 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- 120 jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

En cas de licenciement collectif de moins de 10 personnes, le délai maximum est de 30 jours.

Il précise qu'une codification des textes relatifs au système contractuel d'indemnisation du chômage partiel sera établie et soumise pour approbation aux partie signataires.

III A/8 Mise à jour : FEVRIER 1994

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 AVRIL 1983 RELATIF AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

La complexité de l'appareil de production, le développement économique, l'introduction de nouvelles techniques et l'évolution sociale ont entraîné une croissance rapide de l'importance du personnel d'encadrement et une extension du domaine de son action et des responsabilités qu'il se doit d'assumer.

Celles-ci justifient que soient adoptées, voire aménagées, des dispositions conventionnelles répondant aux problèmes de ce personnel.

Certaines professions ne l'ont pas encore fait, ou ne l'on fait que partiellement.

Le présent accord a donc pour objet de définir à cet égard des orientations dont les Fédérations professionnelles relevant des Confédérations signataires auront à tenir compte.

En effet, les conditions d'exercice des fonctions d'encadrement peuvent présenter des différences sensibles suivant les secteurs professionnels - de même que selon la taille des entreprises et les responsabilités réellement exercées - et les solutions appropriées relèvent de négociations qui se situent essentiellement au niveau des branches professionnelles.

Les branches professionnelles où existent des avenants ou conventions spécifiques, s'assureront donc de l'adéquation des garanties conventionnelles en vigueur avec les orientations susvisées. Elles engageront, en tant que de besoin, toutes négociations utiles, afin de procéder aux adaptations nécessaires.

Dans les autres branches, des négociations devront s'ouvrir, afin d'adopter des garanties conventionnelles répondant auxdites orientations.

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'un délai d'un an pour établir le bilan des négociations engagées dans les branches professionnelles à la suite du présent accord et rechercher ensemble les moyens propres à lui assurer sa pleine efficacité.

I - DÉFINITION DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés, tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les V.R.P., dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

II - RESPONSABILITÉS PARTICULIÈRES DE L'ENCADREMENT DE COMMANDEMENT ET D'ANIMATION

1) Les fonctions de commandement et d'animation sont indispensables au bon fonctionnement des entreprises. Elles doivent avoir notamment pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise. A cet effet, elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier de plus en plus les tâches de formation, de coordination et de conseil.

2) Le contenu de la fonction de commandement et d'animation doit être valorisé.

A cette fin, il importe que soient définies la nature et l'étendue des responsabilités confiées, ainsi que les moyens dont la mise à disposition doit permettre d'assumer celles-ci.

L'efficacité du commandement et de l'animation passe bien évidemment par les qualités personnelles de ceux qui en sont chargés, mais aussi par le soutien des décisions qu'ils prennent.

En outre, il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

3) La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé, en liaison avec les institutions représentatives du personnel compétentes. A cet effet, il appartient à la direction de fournir les moyens appropriés permettant d'assurer le respect de la réglementation d'hygiène et de sécurité et la prévention des accidents.

Il entre dans la vocation du personnel d'encadrement d'appliquer ou de faire appliquer la réglementation d'hygiène et de sécurité et de veiller à l'amélioration de la prévention des accidents au regard du personnel placé sous son autorité.

La répartition des pouvoirs et des responsabilités au sein de la ligne hiérarchique, doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Ces pouvoirs et ces responsabilités, en matière d'hygiène et de sécurité, sont spécifiques à chaque niveau hiérarchique et sont fonction de l'autorité et de la compétence du cadre concerné, des moyens matériels, techniques et humains dont il dispose pour veiller efficacement a l'observation des dispositions réglementaires d'hygiène et de sécurité dont il a la charge, ainsi que du contenu de sa délégation que l'on s'efforcera de définir par écrit.

4) Le contenu spécifique de la fonction de commandement et d'animation nécessite que ses titulaires bénéficient d'une formation adaptée à ses exigences, notamment en matière de relations humaines, de sécurité et de législation sociale.

III - INFORMATION ET CONCERTATION

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

IV - FORMATION

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

V - ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le personnel d'encadrement est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques.

VI - HORAIRES DE TRAVAIL

Les charges et horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Les modalités de la réduction effective de la durée du travail devront être adaptées au personnel d'encadrement et revêtir des formes appropriées à la situation.

Les contraintes plus grandes que supporte dans certains cas le personnel d'encadrement doivent donner lieu à des compensations adaptées.

En outre, il est rappelé que les aménagements d'horaires apportés à d'autres catégories de salariés, notamment dans le cadre d'horaires variables, ne doivent pas provoquer un surcroît de la charge globale de travail qui est impartie aux membres du personnel d'encadrement.

VII - MOBILITÉ

En cas de mutation, il doit être tenu le plus grand compte des impératifs familiaux, scolaires ou de santé.

VIII - EXPATRIATION

Des dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel d'encadrement appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la C.E.E. et hors de la C.E.E.

Ces dispositions devront tendre à lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont en règle en métropole, à compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger et à garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Des dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel d'encadrement spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

IX - NON CONCURRENCE

Les clauses de non concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient.

Les conventions collectives devront préciser les modalités de leur mise en oeuvre.

X - INVENTION DES SALARIÉS

En matière d'invention des salariés, doivent être précisés:

- les conditions et les modalités d'attribution de la «rémunération supplémentaire» prévue par l'article I ter de la loi du 13 juillet 1978 (*),
 - le sort des inventions, idées et innovations non brevetables,
- les conditions d'attribution de récompense aux salariés auteurs d'inventions réalisées avant l'entrée en application de la loi et encore exploitées par l'entreprise.

Note du GIM

^(*) La loi du 13 juillet 1978 a été complétée par la loi du 26 novembre 1990. L'ensemble de ces dispositions ont été reprises par la loi du 1er juillet 1992 relative au code de la propriété intellectuelle (*J.O.* du 3 juillet) ; (voir articles L 611-6 et suivants dudit code).

DECLARATION COMMUNE(*) DE FIN D'ENTRETIEN DU 10 JUIN 1987 SUR LA PLACE ET LE RÔLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES

Les organisations soussignées(*) considérant:

- que les entreprises françaises doivent être rapidement mises en état de compétitivité internationale, en particulier dans la perspective du marché unique européen,
- qu'il convient de conduire, dans des conditions optimales, des mutations technologiques qui, par leur ampleur et leur accélération, confèrent une dimension nouvelle au progrès technique,
- que le personnel d'encadrement détient une responsabilité majeure dans les capacités d'adaptation des hommes et des entreprises face à la compétition internationale et aux mutations technologiques,

s'engagent à déployer tous leurs efforts et à agir afin que les entreprises françaises, avec leurs salariés, soient en capacité de relever les défis auxquels ils sont confrontés.

Les organisations soussignées situent leurs ambitions dans le cadre d'une économie de marché de caractère libéral et manifestent leur volonté de trouver, par la voie contractuelle, dans un cadre législatif et conventionnel approprié, des solutions qui, en levant certaines contraintes et en éliminant certains handicaps, faciliteront l'adaptation et le développement des entreprises ainsi que le rôle du personnel d'encadrement.

Pour ce faire, elles optent pour:

I - UNE ENTREPRISE PARTICIPATIVE

La mondialisation de l'économie, les nouvelles technologies, les changements sociologiques imposent une autre conception de l'entreprise qui repose sur l'idée de participation et qui peut conduire à une remise en cause de l'organisation taylorienne et d'un système de concentration excessive des pouvoirs à tous les niveaux.

Les fonctions du personnel d'encadrement évoluent elles aussi, s'adaptant en cela aux modifications des techniques de production et de gestion, aux transformations des conditions de travail, aux changements culturels et relationnels dans l'entreprise.

Ces évolutions se caractérisent par l'accentuation des fonctions d'animation, de coordination et de conseil que, de plus en plus, le personnel d'encadrement est tenu d'assurer, sans que pour autant soit remis en cause l'exercice de son autorité.

Il convient que le personnel d'encadrement détienne de la direction une délégation de pouvoirs réelle et plus étendue; il devra en être de même à l'égard du personnel placé sous sa responsabilité.

Le rôle du personnel d'encadrement est essentiel dans la mise en oeuvre de l'expression des salariés.

Par ailleurs, il est nécessaire de définir et de mettre en oeuvre des formules renforçant l'expression du personnel d'encadrement.

Il conviendra également de rechercher des réponses aux souhaits de l'encadrement d'être associé au choix des orientations stratégiques de l'entreprise et à l'élaboration des décisions. Cela lui permettra notamment de mieux faire participer et motiver le personnel placé sous sa responsabilité.

La déclaration commune du 3 juillet 1974 comporte, en matière de concertation et de participation, des principes qui demeurent d'actualité.

Enfin, il est à noter que, dans les sociétés anonymes qui décident d'utiliser la faculté ouverte par l'ordonnance du 21 octobre 1986, cette participation comporte la présence de salariés, avec voix délibérative, aux conseils d'administration ou de surveillance.

Note du GIM:

(*) C.N.P.F. et C.F.E.-C.G.C.

II - UNE RÉMUNERATION MOTIVANTE

L'impératif de la compétitivité, le souci du personnel d'encadrement de voir mieux rémunérer ses responsabilités et ses efforts, conduisent à retenir une politique des salaires qui, d'une part, ne comporte plus une référence prioritaire à l'évolution des prix, mais prenne en compte d'autres indicateurs tels que les résultats de l'entreprise, et, d'autre part, favorise les augmentations personnelles en fonction de la performance individuelle.

C'est dans ce même esprit que doivent être considérés les problèmes que peut poser, là où il est constaté, un écrasement de la hiérarchie particulièrement démotivant.

L'évolution rapide des technologies rend nécessaire, selon les systèmes adoptés, une révision régulière des classifications.

III - UNE PARTICIPATION FINANCIÈRE

En associant l'ensemble des salariés aux résultats de l'entreprise, la participation financière est, elle aussi, de nature à susciter une autre approche des relations dans l'entreprise. En ce qui concerne l'intéressement, les modifications apportées par l'ordonnance du 21 octobre 1986, qui permettent l'adoption de mesures propres au personnel d'encadrement, doivent en favoriser un nouveau développement.

IV - UNE FORMATION DYNAMIQUE

Pour réussir leurs mutations technologiques ou industrielles, pour atteindre ou dépasser le niveau d'efficacité de leurs concurrents européens ou mondiaux, les entreprises françaises doivent accomplir un important effort de formation.

La formation est un moyen de gérer l'avenir de façon dynamique. Elle doit être considérée comme un investissement et intégrée dans la stratégie globale de l'entreprise.

Pour l'encadrement, la formation est une voie privilégiée de la promotion professionnelle, de l'enrichissement individuel, de la sauvegarde de son emploi, de l'amélioration de ses conditions de travail, de la gestion de sa carrière et éventuellement de sa reconversion.

Il lui appartient, tant pour lui-même que pour les salariés placés sous sa responsabilité, de susciter la curiosité professionnelle et le désir de formation. Parce qu'il a un rôle de conseil et d'animation, il doit faire émerger les besoins de formation et être un formateur.

Ses qualités pédagogiques doivent donc être développées, tout spécialement lorsqu'il est chargé de l'accueil et de l'insertion des jeunes dans l'entreprise.

Il est souhaitable que les entreprises examinent comment elles pourraient établir, pour le personnel d'encadrement, un temps de travail annualisé incluant un temps de formation, sans tenir compte des formations de longue durée ou correspondant à une nécessité pressante, qui pourraient faire l'objet de dispositions particulières à définir dans le cadre contractuel individuel ou collectif.

V - UNE MOBILITÉ ACTIVE

La mobilité peut répondre à des exigences économiques ou personnelles. Elle peut être conjoncturelle, professionnelle, géographique. Elément de maintien et d'adaptation de l'emploi, la mobilité constitue aussi un moyen de développement de carrière et de promotion. Elle présente donc un intérêt économique et social pour le personnel d'encadrement.

Cela étant, surtout lorsqu'elle est géographique, la mobilité n'est pas sans répercussions pour les intéressés et leur famille. Il convient donc de rechercher, par voie conventionnelle ou législative, toute mesure d'accompagnement appropriée, quelle que soit la nature de la mobilité, concourant à la réussite de celle-ci.

VI - UNE CRÉATION D'ENTREPRISE FACILITÉE

Le rôle du personnel d'encadrement s'affirme dans sa capacité à contribuer au développement économique par la création ou la reprise d'entreprises.

La coordination des efforts dans ces deux directions et une plus grande efficacité des dispositifs existants faciliteront la reconnaissance du rôle du personnel d'encadrement comme formateur, gestionnaire et entrepreneur.

VII - UNE RETRAITE ÉQUILIBRÉE

Les rendements réels actuels des régimes complémentaires de retraite, ainsi que les projections établies à long terme, font apparaître que l'avenir de ces régimes dépend essentiellement des données économiques et de la maîtrise des opérations, qui doit rester de la responsabilité des partenaires sociaux.

Pour assurer la pérennité des régimes - objectif prioritaire - des adaptations sont nécessaires et des efforts équitablement partagés devront être demandés aux parties concernées par le pacte social que constituent les retraites par répartition : actifs, retraités, entreprises.

En outre, il conviendra, dans l'intérêt mutuel des entreprises et des retraités, de favoriser toutes les formules de flexibilité de l'âge de la retraite et de progressivité de celle-ci. Il conviendra aussi que soit élargie la possibilité de reprendre, après la liquidation de la pension, une activité d'appoint telle que, pour le personnel d'encadrement, une activité de conseil.

D'une manière générale, devrait être encouragé tout ce qui pourra concourir à l'équilibre des différents régimes de retraite existant actuellement et auxquels est associé le personnel d'encadrement, tout en sauvegardant la liberté des individus de s'assurer d'éventuels compléments. Les mesures à prendre dans cette perspective continueront de justifier des contacts réguliers entre partenaires sociaux.

VIII - UN RÉEL EXERCICE SYNDICAL

L'exercice du syndicalisme, lorsqu'il s'inscrit dans l'optique d'une action concertée, privilégiant le dialogue et la participation, par opposition au concept de lutte des classes, joue un rôle actif et positif dans l'entreprise.

Or, en raison notamment des exigences de ses fonctions, le personnel d'encadrement peut difficilement y participer. Aussi, il est indispensable que soient recherchés les moyens nécessaires afin que le personnel d'encadrement puisse réellement exercer de pair ses responsabilités professionnelles et syndicales, sans que cela entraîne une répercussion sur sa carrière professionnelle.

* * *

Les organisations soussignées se rencontreront régulièrement, et au moins une fois par an, pour procéder à un large échange de vues sur la situation économique et sociale et examiner quelles suites la présente déclaration aura pu avoir dans les branches et les entreprises. Elles chercheront, à cette occasion, à lever les obstacles qui auraient pu surgir.

CONVENTION DU 1er JANVIER 1997

RELATIVE À L'AIDE CONVENTIONNELLE À LA RÉINSERTION EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Vu l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi, et plus particulièrement l'article L. 351-15 du code du Travail qui dispose :

«Par dérogation aux dispositions des articles L. 351-1 et L. 351-16, le bénéfice des allocations prévues à l'article L. 351-3 peut être maintenu, sur leur demande, aux travailleurs étrangers involontairement privés d'emploi qui quittent la France pour s'installer dans leur pays d'origine.

Le versement du revenu de remplacement se fait alors en une fois, dans la limite maximum des droits constitués à la date du départ.

Les mesures d'application du présent article sont prises selon la procédure définie à l'article L. 351-8».

Vu le décret n° 87-844 du 16 octobre 1987 créant une aide publique à la réinsertion au profit de certains travailleurs étrangers privés d'emploi qui désirent quitter la France en vue de leur réinsertion dans leur pays d'origine.

Vu la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance-chômage.

CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Article 1er

Il est créé à la charge du Régime d'assurance-chômage une aide conventionnelle à la réinsertion accordée à titre complémentaire à l'aide publique aux travailleurs involontairement privés d'emploi de nationalité étrangère qui désirent quitter la France en vue de s'établir dans leur pays d'origine.

Les modalités d'attribution et de versement de l'aide sont fixées par le Règlement ci-annexé.

Article 2

La présente convention s'applique aux salariés selon les modalités prévues par la convention du le ler janvier 1997 relative à l'assurance-chômage.

Article 3

Les effets de la présente convention prendront fin en même temps que ceux de la convention du ler janvier 1997 relative à l'assurance-chômage, sauf dénonciation particulière.

Article 4

La présente convention sera déposée en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

RÈGLEMENT ANNEXE

Article 1er

Une aide conventionnelle à la réinsertion est accordée sur leur demande aux travailleurs involontairement privés d'emploi de nationalité étrangère qui désirent quitter la France pour s'établir dans leur pays d'origine et qui remplissent les conditions suivantes :

a) avoir été occupé dans une entreprise ayant conclu avec l'Etat ou avec l'Office des migrations internationales directement ou par l'intermédiaire d'organismes professionnels, une convention destinée à faciliter la réinsertion des travailleurs étrangers dans leur pays;

b) avoir été licencié et avoir déposé une demande d'aide à la réinsertion avant la fin du contrat de travail ; toutefois, pour l'application du présent Règlement, est considéré comme involontairement privé d'emploi le salarié ayant donné sa démission dans le cadre d'une convention signée par son employeur avec l'Etat ou avec l'O.M.I.;

c) satisfaire aux conditions d'ouverture de droits prévues par le Règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1997 pour bénéficier de l'allocation unique dégressive ; d) bénéficier de l'aide publique à la réinsertion prévue par le décret n° 87-844 du 16 octobre 1987.

Peuvent également bénéficier de l'aide conventionnelle à la réinsertion les travailleurs étrangers :

qui satisfont aux conditions visées aux c) et d) du paragraphe ler ci-dessus.

qui sont demandeurs d'emploi, indemnisés par le Régime d'assurance-chômage depuis au moins 3 mois.

Article 2

La demande d'aide conventionnelle est effectuée auprès de l'Office des migrations internationales, qui en vérifie les conditions d'attribution puis l'adresse à l'ASSEDIC compétente pour liquidation, accompagnée de l'attestation nécessaire qui doit fixer la date de remise des titres de séjour et de travail.

La demande doit également comprendre une domiciliation à l'Office des migrations internationales.

Article 3

Les allocations d'assurance-chômage sont attribuées jusqu'à la veille de la remise des titres de séjour et de travail, dans la limite des droits susceptibles d'être reconnus dans le cadre de la convention du 1er janvier 1997.

Article 4

L'aide conventionnelle à la réinsertion est égale aux deux tiers des droits à l'allocation unique dégressive restant dus au titre des droits notifiés ou en état de l'être à la date de remise des titres de séjour et de travail, en application des articles 37 § ler et 74 du Règlement annexé à la convention du ler janvier 1997.

L'aide conventionnelle à la réinsertion est attribuée pour solde de tout droit au regard du Régime d'assurance-chômage.

L'aide conventionnelle à la réinsertion est égale à 85 % des droits à l'allocation unique dégressive dus à la fin du contrat de travail en application de l'article 37 § ler et 74 du Règlement annexé à la convention du ler janvier 1997, lorsque la convention signée par l'entreprise avec l'Etat ou l'Office des migrations internationales prévoit le versement de l'aide sous forme de rente.

Article **5**

Le versement de l'aide à l'intéressé est effectué par l'ASSEDIC compétente en une seule fois à l'adresse indiquée par l'Office des migrations internationales.

Article 6

Les institutions de l'assurance-chômage relevant de la convention modifiée du 24 février 1984 relative aux institutions, sont chargées de la mise en oeuvre de la présente convention. Il leur appartient de passer toute convention utile avec l'Office des migrations internationales et de tenir un fichier national anonyme des bénéficiaires de l'aide conventionnelle.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 FÉVRIER 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974(*)

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI

PRÉAMBULE

I

Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du C.N.P.F. et de la C.G.P.M.E., d'autre part, se rencontreraient avant le 1er octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur:

- les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires, en particulier en cas de fusion et de concentration ;
- l'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner, en principe, au niveau national et, le cas échéant, aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter, aux deux points mentionnés expressément par le projet de protocole de Grenelle, la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés cidessus, ils confirment que, conformément au projet de protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres. Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent, enfin, qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II

Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement; une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail, et par conséquent, à la réduction des périodes de non-emploi. Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après. Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

Note du GIM :

^(*) L'avenant du 21 novembre 1974 est entré en vigueur le 16 décembre 1974.

Convaincues que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et, partant, de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en oeuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

IV

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas, elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements, notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3, § 6, de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel... Il est obligatoirement saisi, en temps utile, des projets de compression d'effectifs; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements. L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

V

Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir, et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le Fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelles, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de 60 ans.

⁽¹⁾ Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot «restructuration» vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent accord ont fait auprès du ministre d'Etat chargé des Affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du Fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Les réponses qui leur ont été faites le 20 janvier 1969 et confirmées par écrit figurent en annexe du présent accord (*).

VI (**)

Les parties signataires, conscientes des problèmes que pose, en matière de sécurité de l'emploi, la situation du personnel des entreprises ayant été amenées à déposer leur bilan, décident de procéder en commun à un examen de cette question au cours du premier trimestre 1975, en vue d'aboutir à des conclusions avant la fin du premier semestre.

TITRE PREMIER

GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Article **premier.** - En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2. - Les commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

(***) Article **3.** - Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des commissions interprofessionnelles régionales. Ces commissions devront être constituées avant ler janvier 1975.

Article 4. - Les commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Notes du GIM :

^(*) Ces réponses ayant perdu de leur actualité sur certains points, l'annexe susvisée n'est pas reproduite dans le Recueil.

^(**) Le point VI a été ajouté par l'article 1er de l'avenant du 21 novembre 1974.

^(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 2 de l'avenant du 21 novembre 1974.

Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

- (*) Article 5. Les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche:
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

Afin de permettre aux commissions paritaires de l'emploi d'avoir une meilleure connaissance de cette situation, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, les commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles compétentes, seront informées par la direction sitôt que, conformément aux dispositions de l'article 12, le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

Le cas échéant, elles participeront à l'établissement du plan social prévu audit article.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 12 précité.

Enfin, si un licenciement collectif d'ordre économique pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies dans les conditions prévues à l'article 15 ci-après.

Le rapport annuel visé ci-dessus fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs dont les commissions paritaires de l'emploi seraient saisies.

Les commissions paritaires professionnelles de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

Il appartiendra aussi aux commissions paritaires professionnelles de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au delà du délai de quatre semaines ou 160 heures, prévu

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 3 de l'avenant du 21 novembre 1974.

A insérer entre les pages III A/18 et III A/19

NOTE DU GIM

- Page III A/19, 1ère ligne :

L'article **35** de l'Accord du 9 juillet 1970, relatif au congé individuel de formation, est devenu l'article **33** dudit accord tel que modifié par l'avenant du 9 juillet 1976. Cet article **33** a été abrogé par l'Avenant du 21 septembre 1982, lequel prévoit un nouveau système de financement du congé individuel de formation. Le système de financement de ce congé a été à nouveau redéfini par les articles **31-17** et suivants de l'Accord du 3 juillet 1991, lequel a annulé et remplacé l'Accord du 9 juillet 1970 et ses Avenants sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

à l'article 35 de l'accord précité, et d'examiner, dans ce cadre, les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Elles établiront, en outre, la liste des centres ou établissements d'enseignement dans lesquels les salariés visés par l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 pourront demander à exercer des fonctions enseignantes en bénéficiant des dispositions prévues aux articles 7 et 12 dudit avenant.

- *Article* **6.** Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.
 - Article 7. L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.
- Article **8.** Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'A.F.P.A. et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C., en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 9 (*). - Dans le délai d'un an, à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

TITRE DEUXIÈME (**)

INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES(**)

Article **10** (**). - L.- Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Notes du GIM :

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 4 de l'avenant du 21 novembre 1974.

^(**) Nouvelle rédaction de ce Titre et des articles du Titre II résultant de l'article 1 er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du ler janvier 1987).

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 12 (I) du présent accord ainsi que de celles de l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels modifié et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du Préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
 - lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

Article 11 (*). - Conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés européennnes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

- Article 12 (*). La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.
- I Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 10 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :
- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
 - temps partiel volontaire;
 - recours à des mesures de mutations ;

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1 er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1 er janvier 1987).

A insérer entre les pages III A/20 et III A/21

NOTE DU GIM

- Page III A/20, article 10, 1er alinéa de la page, 8ème ligne

L'article **38** de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, cité dans cet alinéa, devenu article **43** dudit Accord tel que modifié par l'Avenant du 8 juin 1988. Il est ensuite devenu l'article **42** dudit Accord après modification par l'Avenant du 29 mai 1989. Ces dispositions ont été reprises par les articles **40-4** et suivants de l'Accord du 3 juillet 1991, lequel a annulé et remplacé l'Accord du 9 juillet 1970 ainsi que ses Avenants sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 a été remplacé par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
 - formation aux techniques de recherche d'emploi ;
 - aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
 - aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'APEC, les ASSEDIC, ...;
 - conventions avec le Fonds national de l'emploi ;
- contrats de conversion prévus au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.
- (*) Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 13 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 13 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

- (**) II Dans les cas où la mise en oeuvre d'un plan social est obligatoire, tout salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 du chapitre II de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 modifié par avenant du 12 avril 1988, sera mis à même de demander que lui soit proposée une convention de conversion à la place des mesures figurant au dit plan social et tendant directement au reclassement des salariés.
- (**) III Dans les cas où la mise en oeuvre d'un plan social n'est pas obligatoire, l'employeur proposera une convention de conversion à chaque salarié compris dans le projet de licenciement et remplissant les conditions prévues à l'article 8 précité. Il procédera par ailleurs à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

- Article **13** (***). I Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :
- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant, soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
 - un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du Travail ;

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'article 10 de l'avenant du 12 avril 1988 à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

^(**) Nouvelle rédaction du paragraphe II et adjonction du paragraphe III résultant de l'avenant du 22 juin 1989 à l'accord du 20 octobre 1986 (Date d'application : voir note (*) p. III A/26 bis)

^(***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1 er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1 er janvier 1987).

- un délai de sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du Travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué selon les dispositions de l'article 12 (I) ci-dessus.

II - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 11 et la notification des licenciements aux salariés concernés.

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
 - 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
 - 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 10 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de trente jours doit être observé, conformément à la Directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 11 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 12 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

- Article 14 (*). D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :
- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière;
- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 13.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

TITRE TROISIÈME

GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

Article **15 (*).** - Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, visées à l'article 14, ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article **16.** - Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17 (**). - Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1) et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

⁽¹⁾ La durée du préavis pris en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi lorsque celleci prévoit un préavis de plus longue durée.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 6 de l'avenant du 21 novembre 1974. En outre, deux modifications ont été apportées au 1er alinéa par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

^(**) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 7 de l'avenant du 21 novembre 1974. En outre, une modification a été apportée au 1er alinéa par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Article **18** (*). - Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au mois un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du Travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages cidessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

-	pour les 2 premiers mois suivants	80%
-	pour les 3ème et 4ème mois suivants	60%
_	pour les 5ème et 6ème mois suivants	40%

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

- Article **19.** -En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.
- Article **20.** Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.
- Article 21. Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera, pendant un an, d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.
- Article **22.** Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.
- Article 23 (**). Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour raisons économiques résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article **24.** - La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier 1987).

^(**) Nouvelle rédaction du 1er alinéa résultant de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Article 25 (*). - Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26. - Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au ler juin de l'année en cours et s'il a percu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié, en application de l'alinéa précédent, est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

TITRE QUATRIÈME

DISPOSITIONS DIVERSES

- Article 27. Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale.
- Article 28. La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de V.R.P. (**).
- Article 29 (***). Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que ces accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes;
- qu'afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national interprofessionnel, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de deux mois;

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement pour raisons économiques engagées à compter du 1er janvier

^(**) En application de cet article, un accord a été signé le 22 juin 1970 (publié en page III A/27 du Recueil). (***) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

- qu'au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du Travail ;
- que cette procédure est applicable tant, lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Article **30.** - Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de la Seine (Section du Commerce).

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 22 JUIN 1970

modifié (*)

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES V.R.P.

PRÉAMBULE

L'article 28 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a stipulé que la situation des voyageurs, représentants et placiers, au regard des problèmes de l'emploi, ferait l'objet, avant le 31 mai 1969, d'un examen au sein d'une commission paritaire où seraient représentées les organisations syndicales de V.R.P.

Ces problèmes ont fait l'objet d'un premier échange de vues entre la délégation patronale et les organisations syndicales de V.R.P. le 21 mai 1969, au cours duquel a été constatée la situation très particulière des V.R.P. et les problèmes spécifiques qu'elle pose : un groupe paritaire d'experts s'est réuni les 11 juin, 23 septembre et 31 octobre 1969 afin de procéder à un examen des questions soulevées. Leurs conclusions ont été soumises aux parties.

Les parties tiennent tout d'abord à marquer, comme les signataires de l'accord du 10 février 1969, qu'elles sont convaincues qu'une économie en mouvement impose une politique active de l'emploi qui doit tendre à l'utilisation optimale des capacités de travail et, par suite, à la réduction des périodes de non emploi.

Elles soulignent également que l'évolution conjoncturelle, les modifications de structures, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi : cette politique doit tenir compte des intérêts des V.R.P. et de la meilleure utilisation des services commerciaux.

Conscientes de leurs responsabilités respectives en ce domaine, les parties sont convenues de créer une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. afin de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi des V.R.P. et , par suite, de faciliter la solution des difficultés qu'ils peuvent rencontrer. Dans ce but, la commission recueillera et analysera les informations nécessaires pour étudier l'évolution présente et future de l'emploi des V.R.P. et soumettre aux parties les orientations qui en découlent.

Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de l'emploi. Dans tous les cas, elles doivent s'efforcer de faire des prévisions. En particulier, lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi de leurs V.R.P. et préparer des solutions permettant de réduire les éventuels licenciements.

C'est donc l'objet du présent accord de régler, dans l'esprit de l'accord du 10 février 1969, l'ensemble des problèmes qui peuvent se poser au regard de la sécurité de l'emploi des V.R.P. du commerce et de l'industrie.

Note du GIM :

^(*) Cet accord a été modifié par un avenant du 20 mars 1975 s'appliquant à compter du 1er mai 1975.

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux voyageurs, représentants et placiers travaillant en qualité de salariés, statutaires ou non, et en France pour le compte d'une ou plusieurs entreprises.

Il s'applique également aux voyageurs, représentants et placiers domiciliés en France, travaillant hors du territoire français, à condition que leur contrat de travail soit soumis exclusivement à la législation et aux juridictions françaises.

TITRE PREMIER

POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

Article 2. - Il est institué une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. qui comprend :

- un représentant pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au total des représentants des organisations syndicales.

Cette commission fixera la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

Le secrétariat de cette commission sera assuré par le C.N.P.F.

- Article 3. La commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. a pour tâche de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi des V.R.P. dans les branches d'activité auxquelles appartiennent les entreprises liées par le présent accord et d'étudier la situation de l'emploi des V.R.P., son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.
- Article 4. La commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. pourra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec, d'une part, tous organismes officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi et l'A.F.P.A. et, d'autre part, l'UNEDIC et les ASSEDIC, la C.C.V.R.P. et l'I.R.P.V.R.P., en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin.
- Article **5.** Les V.R.P. sont compris dans les effectifs visés par les dispositions des lois ou des accords collectifs relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise en ce qui concerne les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.
- Article 6. Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit s'efforcer de réduire, autant qu'il est possible, le nombre des licenciements de V.R.P. et utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de modification de secteur ou de clientèle, notamment, ou de mutations à l'intérieur de l'un de ses établissements ou encore par le jeu des départs naturels ou volontaires.

TITRE DEUXIÈME

RÉDUCTION DE SECTEUR OU DE CLIENTÈLE

Dispositions applicables aux V.R.P. statutaires ou non

Article 7. - Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, une entreprise propose à un V.R.P. une modification de secteur, de clientèle ou de rémunération et que celui-ci l'accepte dans le mois suivant la réception de la notification, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la proposition, l'entreprise lui assure, à compter de l'acceptation et pendant une durée égale à celle du préavis, une garantie mensuelle de salaire égale à la moyenne mensuelle de la rémunération nette (1) versée par cette entreprise durant les douze derniers mois.

Article **8.** - En outre, si le V.R.P. compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 70% de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.

- (*) Si le V.R.P. compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'article 7, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 100 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.
- (*) Si le V.R.P. compte au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, pendant les trois mois suivant l'expiration du délai de la garantie prévue à l'alinéa précédent, d'une garantie mensuelle de salaire égale à 35 % de la moyenne mensuelle de rémunération nette (1) visée à l'article 7 *in fine*.

Dispositions particulières applicables aux V.R.P. statutaires

Article 9. Lorsque le V.R.P. remplit les conditions de l'article 29 k du Livre I du code du Travail et qu'il met fin à son contrat avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation de la modification du contrat visé à l'article 7, il peut, malgré cette acceptation, bénéficier d'une indemnité égale à l'indemnité de clientèle à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait refusé la modification en cause.

Il en est de même lorsque l'employeur met fin au contrat d'un V.R.P. remplissant les conditions de l'article 29 *k* du Livre I du code du Travail, sans faute grave de celui-ci et avant l'expiration d'un délai de douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

Si les garanties mensuelles instituées par les articles 7 et 8 ont joué effectivement, les compléments de rémunération versés à ce titre sont considérés comme rémunérations spéciales ayant été accordées pour l'apport personnel de clientèle effectué par le V.R.P. et viennent en déduction de l'indemnité visée aux premier et deuxième alinéas du présent article.

Les autres règles relatives à la rupture du contrat de travail, et notamment le préavis, s'appliquent à la démission ou au licenciement intervenant dans les douze mois suivant l'acceptation par le V.R.P. de la modification de contrat visée à l'article 7.

⁽¹⁾ Il appartient à l'entreprise et au V.R.P. de régler d'un commun accord la question des frais professionnels pendant la période de garantie considérée.

Note du GIM :

^(*) Alinéa ajouté par l'avenant du 20 mars 1975 (date d'application: 1er mai 1975).

Toutefois, le V.R.P. ne peut être obligé, s'il le demande, d'effectuer un préavis supérieur à un mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas si la modification visée à l'article 7 consiste en un accroissement du secteur ou de la clientèle.

Article **10.** - Au-delà de la période de douze mois visée à l'article 9, si le V.R.P. se trouve, par la suite, dans l'un des cas d'ouverture du droit à indemnité de clientèle prévus à l'article 29 o du Livre 1 du code du Travail, l'indemnité de clientèle éventuellement due sera, en conséquence, calculée en fonction de la clientèle qu'il aura personnellement apportée, créée ou développée dans le secteur prospecté au moment de la rupture du contrat modifié.

TITRE TROISIÈME

MUTATION D'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

(*) Article **11.** - Lorsqu'en vue de diminuer le nombre des V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, le V.R.P. est reclassé dans un autre emploi de l'entreprise par l'effet d'une mutation, il bénéficie de la garantie prévue à l'article 7. Cette garantie sera assurée pendant une durée égale à :

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté au jour de l'acceptation ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté au jour de l'acceptation.

En outre, si son reclassement entraîne une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par cet employeur durant les douze derniers mois, et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai de la garantie mensuelle complète et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai de garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

-	pour le ler mois	 .80%
-	pour le 2ème mois	 .60%
-	pour le 3ème mois	 .40%
_	pour le 4ème mois	 .20%

Si le reclassement entraînant une rémunération mensuelle inférieure d'au moins 5 % de la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée par l'employeur considéré durant les douze derniers mois résulte d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, et si le V.R.P. intéressé compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai

Note du GIM .

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 20 mars 1975 applicable à compter du 1er mai 1975.

de la garantie mensuelle complète, selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre la nouvelle rémunération mensuelle, base 40 heures, primes incluses, et la moyenne mensuelle de la rémunération nette versée durant les douze derniers mois :

-	pour les 1er et 2ème mois suivants	80%
-	pour les 3ème et 4ème mois suivants	60%
-	pour les 5ème et 6ème mois suivants	40%
_	pour les 7ème et 8ème mois suivants	20%

Article 12. - A compter de sa mutation d'emploi dans l'entreprise, l'ancien V.R.P. est soumis, sous réserve des dispositions de l'article 11, à l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de sa nouvelle catégorie.

Toutefois, son ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans son précédent emploi de V.R.P.

D'autre part, l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait avoir droit en cas de licenciement avant l'expiration des douze mois suivant sa mutation d'emploi ne pourra être inférieure à l'indemnité de clientèle dont il aurait pu se réclamer s'il avait refusé la mutation en cause sous déduction de l'indemnité dégressive prévue à l'article 11.

TITRE QUATRIÈME

MESURES EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Article **13.** - Sur demande de l'intéressé, l'entreprise doit rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir au V.R.P. compris dans un licenciement collectif ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par lui.

Article **14.** - Le V.R.P. licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de l'indemnité de clientèle à laquelle il a droit. L'employeur ne pourra refuser son accord que pour nécessité de service.

- *Article* **15.** La prise en charge par les ASSEDIC des V.R.P. licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.
- Article **16.** Le V.R.P. compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficie d'une priorité de réembauchage dans un emploi de V.R.P. durant un délai d'un an à compter de la date de son licenciement s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de son départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

TITRE CINQUIÈME

DISPOSITIONS DIVERSES

Article **17. -** Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit.

Elles s'appliquent à l'ensemble des professions adhérentes au C.N.P.F., à l'exclusion de la profession représentée par la Fédération nationale de la Maroquinerie, à compter. du ler juillet 1970.

Article **18.** - Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au conseil des Prud'hommes de la Seine (Section du Commerce).

PROTOCOLE D'ACCORD DU 16 MARS 1973

pris pour l'application de l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970

SUR LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI DES VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

L'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 complétant, dans le domaine particulier des voyageurs, représentants et placiers, celui du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi a créé une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. (1).

La commission:

- considérant que l'utilisation optimale des capacités de travail qui résultent d'une politique active de l'emploi qu'impose une économie en mouvement est absolument indispensable,
- considérant que l'évolution conjoncturelle, structurelle, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large, sont autant de facteurs qui influencent la politique de l'emploi des représentants de commerce comme celle de la meilleure utilisation des services commerciaux,
- considérant qu'une des préoccupations majeures de l'ensemble des membres de la commission est celle des voies dans lesquelles peuvent être trouvées des solutions aux problèmes posés par la formation, le perfectionnement et le recyclage des représentants,
- considérant qu'une politique active de l'emploi dans le domaine de la représentation ne peut se faire sans le souci de la formation professionnelle continue telle qu'elle est développée par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970,
- considérant que la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. n'a pas de compétence directe dans le domaine de l'agrément des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession,
- considérant cependant qu'en raison de la spécificité des problèmes de représentation, la commission paritaire nationale est qualifiée pour donner un avis sur l'intérêt et la qualité des cours, stages ou sessions qui peuvent être offerts aux représentants de commerce désireux de bénéficier des dispositions financières concernant les travailleurs ayant obtenu une autorisation d'absence, telles qu'elles sont prévues par le chapitre III de l'accord du 9 juillet 1970,
- considérant qu'à cet effet la commission est compétente pour apprécier la situation de ces actions de formation à partir de critères qu'elle définira dans le cadre général ci-après établi,
- considérant, dans ces conditions, qu'elle est habilitée d'une part à faire l'inventaire des actions de formation existantes et à faire connaître, d'autre part, aux commissions professionnelles l'avis qu'elle peut donner sur la nature, la portée et la qualité de ces actions de formation,
- considérant que si les commissions paritaires professionnelles nationales ou régionales ont seules le pouvoir de décision pour inscrire sur la liste nominative les cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession, la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. est en revanche fondée à donner un avis sur lesdits cours, stages ou sessions, a jugé

⁽¹⁾ Voir annexe, page suivante.

quelle pouvait jouer vis-à-vis des commissions nationales ou régionales professionnelles un double rôle de conseil ou d'incitation :

- a) en sélectionnant les cours, stages ou sessions de nature à améliorer la formation des V.R.P., voire en susciter la création et en conseiller l'agrément par les commissions nationales et régionales professionnelles ;
- b) en étudiant les propositions qui lui seraient soumises par lesdites commissions et leur fournir ainsi un avis compétent ;
- c) en tenant à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme représentant un intérêt reconnu pour la profession.

En agissant ainsi, la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P.

- attirera l'attention des commissions professionnelles sur les problèmes posés par la formation des V.R.P.
- évitera les doubles emplois et la prolifération d'actions sans véritable utilité,
- deviendra, si elles le jugent utile, le mandataire des commissions professionnelles pour la surveillance nécessaire des formations préconisées.

En conséquence, la commission paritaire nationale des V.R.P. recommande aux commissions nationales et régionales professionnelles :

- a) d'agréer les cours, stages et sessions qu'elle lui conseillera permettant ainsi aux représentants de commerce de bénéficier des dispositions financières concernant les travailleurs ayant obtenu une autorisation d'absence, telles qu'elles sont prévues par le chapitre III de l'accord du 9 juillet 1970 ;
- b) de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. préalablement à l'agrément de toute demande de stage, cours ou session à elle proposé afin de recueillir l'avis compétent de la commission paritaire nationale des V.R.P.;
- c) de confier à la commission paritaire nationale des V.R.P. le mandat de la représenter dans les conseils de perfectionnement des formations envisagées ;
- d) de saisir la commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. de tout autre problème qu'elles rencontreraient en ce qui concerne la formation des V.R.P.

ANNEXE

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 22 juin 1970 complétant, dans le domaine particulier des voyageurs, représentants et placiers, celui du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, a créé une commission paritaire nationale de l'emploi des V.R.P. (article 2).

Par ailleurs, les articles 3 et 4 de l'accord du 22 juin 1970 sont ainsi rédigés (*):

Note du GIM :

^(*) Nous n'avons pas reproduit le texte de ces articles qui figurent en page III A/28 du présent Recueil.

A insérer entre les pages III A/34 et III A/35

NOTE DU GIM

Un Avenant à l'Accord-cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié par l'Avenant du 16 octobre 1984 a été signé le 20 octobre 1989.

Il n'est pas publié dans le présent Recueil car il ne s'applique pas directement aux entreprises, mais constitue un Accord de méthode pour les négociateurs de branche.

ACCORD-CADRE DU 17 MARS 1975 SUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

L'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque.

Elle revêt un caractère complexe et se présente sous des aspects nombreux et divers suivant les secteurs d'activité et les entreprises.

Elle exige la définition et la mise en oeuvre de solutions qui tendent à des améliorations effectives des conditions dans lesquelles les salariés accomplissent leurs tâches professionnelles.

Certaines de ces solutions doivent avoir un effet immédiat.

D'autres demandent une action à plus long terme et la mise en oeuvre de moyens techniques et financiers importants.

Afin de répondre à ces exigences, les parties conviennent qu'une part des investissements réalisés par les entreprises doit contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés marquent, par le présent accord-cadre, leur résolution commune de susciter une action volontaire et contractuelle vers de nouvelles améliorations des conditions de travail, conciliant au maximum les aspirations des hommes avec les données techniques et économiques et tenant compte de l'évolution incessante des unes et des autres.

En concluant ledit accord, les parties entendent :

- d'une part, fixer un certain nombre de dispositions directement applicables ;
- d'autre part, établir un cadre et poser des principes d'orientation propres à faciliter l'adoption de dispositions concrètes au niveau des conventions collectives particulières à chaque secteur professionnel, ainsi qu'au niveau des entreprises en liaison avec la représentation du personnel suivant les procédures prévues à cet effet, notamment par le Titre III du Livre ler du code du Travail.

Les Fédérations professionnelles relevant des organisations signataires devront ouvrir, avant le 31 juillet 1975, des négociations en vue d'adapter, de préciser et de compléter, en tant que de besoin, les dispositions du présent accord.

Avant le 31 juillet 1976, les organisations signataires dudit accord se réuniront à nouveau pour procéder à l'examen des résultats de son application dans les différents secteurs professionnels.

Les parties signataires ont été guidées par le souci :

- de rechercher des améliorations réelles plutôt que des compensations pécuniaires ;
- d'affirmer que l'amélioration des conditions de travail des salariés doit être réalisée, non seulement pour eux, mais avec eux et avec leurs représentants et de faire en sorte qu'ils soient en conséquence informés et consultés sur les dispositions prises en vue d'améliorer les conditions de travail et mis en mesure d'en constater la réalité et d'en suivre l'application, qui demeurera sous l'entière responsabilité de l'employeur;
- d'encourager les travaux d'étude et d'expérimentation et de recommander la diffusion de leurs résultats, une liaison étroite devant être assurée avec les organismes techniques compétents tels que l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail et l'I.N.R.S.

En raison du rôle important que doivent jouer les représentants du personnel dans la mise en oeuvre de l'amélioration des conditions de travail :

- les entreprises ou établissements visés à l'article L. 431-1 du code du Travail et qui n'auraient pas de comité d'entreprise,
- les établissements visés à l'article L. 420-1 du code du Travail et qui n'auraient pas de délégués du personnel,

devront, sauf le cas de carence constatée par un procès-verbal postérieur au ler juillet 1972, organiser des élections dans les six mois suivant la signature du présent accord.

De même, les établissements visés à l'article R. 231-1 du code du Travail, et qui n'auraient pas de comité d'hygiène et de sécurité, devront, sauf s'ils entrent dans le cas particulier prévu à l'article R. 231-11 dudit Code, procéder à la constitution d'un tel comité dans les six mois suivant la signature du présent accord.

Il est rappelé, d'autre part, que les délégués syndicaux peuvent conclure tous accords avec le chef d'entreprise, notamment en ce qui concerne le temps passé aux visites de l'entreprise qui ont pour objet l'amélioration des conditions de travail et qui précèdent ou suivent les séances du comité d'entreprise ou d'établissement ou de la commission prévue par la loi du 27 décembre 1973.

En dehors du salaire au rendement, le présent accord ne traite pas de la rémunération, cette question relevant de la compétence des secteurs professionnels. Cependant, le C.N.P.F. et les organisations syndicales de salariés soulignent :

- d'une part, que les taux de barèmes de salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche ;
- d'autre part, qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification répondant notamment aux exigences nouvelles, tant sur le plan technique que sur le plan humain. Il appartient donc aux secteurs professionnels d'apporter les adaptations nécessaires à leur système de classification pour qu'il tienne compte de ces exigences.

Les parties signataires considèrent, en outre, que si, aux termes de l'accord du 10 février 1969, la limitation progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi, cette réduction est également un facteur important de l'amélioration des conditions de travail. Elles rappellent à ce sujet les engagements pris en 1968, lors des négociations dites «de Grenelle», en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

TITRE PREMIER

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article premier

Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.

Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale.

Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Toute mesure appropriée devra être prise, après consultation du médecin du travail et du comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux, dans le cas où les normes ne répondraient pas aux principes définis ci-dessus.

Article 2

L'établissement des normes de travail doit tenir compte des considérations suivantes :

- le volume de travail, le nombre de pièces à produire, le nombre d'opérations à effectuer, le nombre de machines ou d'appareils à conduire ou surveiller, la vitesse de la chaîne, le rythme de fonctionnement de la machine doivent correspondre à un effort normal ;
- les effectifs doivent être suffisants pour éviter toute charge excessive de travail, eu égard, notamment, au remplacement des absents ;
- dans tous les cas où le travail est effectué à des cadences ou à un rythme imposés collectivement ou individuellement, les gammes d'opérations doivent prévoir des temps de repos non récupérables ;
- dans le cas où la nature du travail le nécessite pour permettre l'utilisation réelle des temps de repos (travaux en ligne ou assimilés), les effectifs doivent comprendre le nombre approprié de remplaçants.

Les mesures prises dans le cadre de ces principes ne doivent pas entraîner une diminution de salaire.

Article 3

Le problème de la charge de travail doit être abordé dans un esprit d'objectivité s'appuyant sur des techniques de mesures du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé des travailleurs.

Une norme de production est considérée comme objective lorsque, celle-ci ayant été établie par une méthode de mesure adéquate, deux mesures échelonnées dans le temps conduisent au même résultat, toutes choses égales par ailleurs.

Les délégués du personnel et les délégués syndicaux sont habilités à présenter toutes observations relatives à la charge de travail.

Au cas où une divergence d'appréciation de la charge de travail dans une entreprise ou un établissement subsisterait, tout particulièrement en cas d'introduction de nouvelles méthodes de travail, les parties intéressées, à la demande de l'une d'entre elles, pourront avoir recours à une expertise technique ou à toute procédure qui serait prévue à cet effet par la convention collective applicable dans la branche professionnelle considérée.

Article 4

Eu égard, en particulier, à l'évolution du niveau général des connaissances et à l'évolution des techniques, il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail.

Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leurs sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer, la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et, par conséquent, l'intérêt de celui-ci, à accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun.

Il apparaît indispensable d'engager à cette fin un travail permanent de recherche, d'étude et d'expérimentation que les professions favoriseront.

Outre leur personnel technique concerné, les entreprises devront faire participer les médecins du travail, aux études qu'elles entreprennent, notamment au sujet de l'organisation des postes de travail, ainsi que leurs spécialistes compétents. Le comité d'entreprise ou d'établissement et sa commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973, le comité d'hygiène et de sécurité, les délégués syndicaux seront informés et consultés sur les recherches, études et réalisations. Ils seront, notamment, consultés sur les prévisions d'utilisation de la part des investissements affectée à l'amélioration des conditions de travail et recevront par la suite toutes informations leur permettant de suivre les résultats de cette utilisation.

Article **5**

Dans toute la mesure où cela est techniquement possible et considéré comme opportun par les intéressés, il est souhaitable de parvenir à un élargissement des tâches entraînant un allongement des cycles opératoires.

Il est également souhaitable qu'un effort particulier soit engagé en matière d'enrichissement des tâches, notamment par l'addition aux tâches d'exécution de responsabilités, de préparation et de contrôle.

Sous la réserve des contraintes techniques, il apparaît que la constitution d'équipes dotées d'une certaine autonomie est de nature à faire participer les salariés à l'organisation de leur travail et à accroître leur capacité d'initiative. Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux doivent être consultés sur le principe de la constitution de telles équipes.

Article 6

Les différentes actions de restructuration des tâches prévues à l'article 5 devront être mises en oeuvre dans le respect des principes énoncés aux articles 1er, 2 et 3 sur les normes et les charges de travail. Elles ne pourront conduire à une diminution des salaires des catégories intéressées, ni à leur déclassement. Il devra être tenu compte dans les salaires et, le cas échéant, dans la classification, des accroissements de qualification pouvant résulter de l'enrichissement et de l'élargissement des tâches.

L'introduction de ces nouvelles méthodes d'organisation du travail doit faciliter le déroulement de la carrière et l'avenir professionnel des personnels concernés.

Article 7

La modification des méthodes de travail nécessite, dans de nombreux cas, un effort de formation postulant souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base.

Une attention particulière doit être apportée à la formation du personnel sans qualification, notamment lorsqu'il s'agit de femmes, de jeunes ou d'immigrés. Il doit en être de même à l'égard des handicapés physiques.

L'application de l'accord du 9 juillet 1970 (*) devra résoudre les problèmes posés à ce sujet.

Les cours d'alphabétisation destinés au personnel immigré seront considérés comme des stages de formation entraînant l'application de l'accord du 9 juillet 1970. Lorsqu'ils pourront être organisés au sein de l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux seront consultés sur leur organisation et leurs programmes.

Le délai de franchise prévu par l'accord du 9 juillet 1970 ne sera pas opposable aux salariés ayant suivi un stage ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à l'accomplissement d'un stage de formation professionnelle.

TITRE II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 8

Il est souhaitable d'expérimenter et d'instaurer des horaires dits flexibles dans tous les cas où cela se révèle possible et où cela correspond à un désir du personnel, sous réserve que,

Note du GIM:

^(*) L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants ont été remplacés par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels (voir cet accord page III/A47 et suivantes).

conformément à la loi du 27 décembre 1973, le comité d'entreprise ou d'établissement - ou, à défaut, les délégués du personnel - n'y soient pas opposés, que les délégués syndicaux aient été consultés et que les modalités d'application aient été préalablement définies d'une façon claire.

Cet aménagement des horaires de travail ne doit, ni avoir pour conséquence un alourdissement de la charge de travail, individuelle ou collective, ni faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical.

Il ne peut, en aucun cas, dispenser les employeurs de la mise en oeuvre de mesures tendant à la réduction progressive de la durée du travail en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures, conformément aux engagements pris, en 1968, lors des négociations dites " de Grenelle ".

Des démarches communes seront effectuées auprès des pouvoirs publics pour leur demander de préciser les conditions dans lesquelles, en cas d'horaire flexible, les droits à l'indemnisation, au titre des accidents de trajet, sont reconnus et pour que toutes garanties soient données à ce sujet.

Article 9

Le travail à temps partiel peut être de nature à faciliter l'insertion, la réinsertion ou le maintien au travail de certaines catégories de personnes.

Il est donc souhaitable que les entreprises qui le peuvent aménagent des horaires de travail réduits, dans le cadre des textes qui les réglementent et notamment de la loi du 27 décembre 1973.

En tout état de cause, l'intervention du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'application de la législation, notamment en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il ne peut d'aucune manière provoquer des discriminations, en particulier dans le domaine des rémunérations. Il ne doit pas non plus négliger la qualification, la promotion et la formation professionnelle.

Article 10

Les femmes enceintes bénéficieront d'aménagements d'horaires de travail qui seront définis par branche professionnelle.

Article 11

Les parties signataires conviennent de considérer, en ce qui concerne l'application des dispositions du présent titre :

- comme travailleurs postés en continu ceux qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- comme travailleurs postés en semi-continu ceux qui appartiennent à des équipes fonctionnant dans les mêmes conditions, mais avec arrêt hebdomadaire.

Elles constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu et semi-continu. Le C.N.P.F. souligne que des impératifs économiques rendent également nécessaire le recours à cette forme de travail, mais s'associe aux organisations syndicales de salariés pour recommander - compte tenu des contraintes qu'il impose - que l'on s'efforce de ne pas en développer l'usage, mais de le restreindre.

Article 12

L'instauration ou l'extension du travail posté en continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions fixées par la loi du 27 décembre 1973 - ou, à défaut, des délégués du personnel - ainsi que des délégués syndicaux. La situation des chantiers temporaires au regard de ces dispositions sera examinée paritairement au niveau de chacune des branches professionnelles concernées.

Les conventions collectives doivent comporter, dans les branches qui ont recours au travail posté, des clauses définissant les normes minimales des avantages pécuniaires et des compensations d'autre nature accordées aux salariés travaillant en continu, telles que attribution de repos compensateurs, de congés supplémentaires, d'une retraite anticipée ou toute autre mesure de redistribution ou de réduction du temps de travail.

Les branches professionnelles inciteront les employeurs à rechercher, avec les représentants du personnel, les systèmes les mieux adaptés de rotation des équipes dans le travail continu.

Les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant, durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant 20 ans consécutifs ou non, bénéficieront, dans cette entreprise, compte tenu de leur aptitude, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non-continu.

Pour le travail en semi-continu, les branches professionnelles intéressées étudieront les adaptations éventuelles des mesures ci-dessus indiquées pour le travail en continu et recommanderont, notamment, que l'arrêt hebdomadaire soit, si possible, fixé le dimanche.

Les salariés travaillant en continu ou en semi-continu bénéficieront de deux visites médicales par an, assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Des mesures seront prises de nature à faciliter l'exercice des fonctions des délégués du personnel, et notamment leurs relations avec les salariés travaillant en continu ou semi-continu, par l'assouplissement des conditions dans lesquelles titulaires ou suppléants exercent leurs fonctions. Il en sera de même pour les délégués syndicaux.

Article 13

Les organisations soussignées s'engagent à faire une démarche commune auprès des pouvoirs publics afin d'obtenir que les salariés, ayant travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, puissent, alors même qu'ils ne travaillent plus en continu ou ont quitté l'entreprise, bénéficier sur leur demande, en raison des conditions particulières dans lesquelles ils se trouvent placés, des dispositions législatives prévues en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans par suite d'inaptitude. L'application d'un régime intermédiaire pour les salariés ayant travaillé en continu pendant au moins 16 ans, mais moins de 20 ans, sera également sollicitée, ainsi que des dispositions particulières aux salariés ayant travaillé en semi-continu.

Article 14

Dans les zones géographiques où sont implantées des entreprises travaillant en continu ou en semi-continu, les commissions paritaires de l'emploi effectueront, en liaison avec les organismes compétents (offices H.L.M., C.I.L., communes et autres collectivités publiques, etc.) des études sur les conditions de transports et de loisirs des travailleurs postés, ainsi que sur leurs conditions d'habitation, afin de promouvoir des solutions facilitant leur repos de jour.

Article 15

Le travail posté en deux équipes successives doit faire l'objet de dispositions dans les conventions collectives.

Les professions examineront également les modalités selon lesquelles les horaires d'équivalence, prévus par les décrets pris en application à l'article L. 212-2 du code du Travail, devraient être revus.

TITRE III

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

Article 16

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise.

Article 17

Les changements de la technologie, de nouvelles méthodes d'organisation du travail, les modifications intervenues dans les capacités et les aspirations des hommes ont conduit à réduire sensiblement, depuis un certain nombre d'années, le champ d'application du salaire au rendement. C'est ainsi, en particulier, que des primes et compléments de rémunération collectifs sont venus se substituer au salaire individuel au rendement ou que cette forme de rémunération a disparu dans un certain nombre de cas.

Les parties contractantes estiment souhaitable de favoriser cette évolution pour tendre à limiter l'importance des éléments de la rémunération liés au rendement ou à les supprimer, par exemple en les intégrant.

A cette fin, des études devront être entreprises dans les branches professionnelles et, le cas échéant, dans les entreprises sur les méthodes de rémunération (rendement et autres) de manière à en dégager des formules répondant au changement dans les conditions de travail et dans les aspirations des travailleurs et tenant compte de la nécessité du contrôle de la production.

Un effort de diffusion devra permettre une meilleure connaissance des expériences faites en cette matière et de l'appréciation qu'on peut porter à leur égard.

En outre, dans l'immédiat, les conventions collectives professionnelles devront prévoir les dispositions visant, en particulier, à éviter toute variation excessive de la rémunération au rendement - dont la part garantie devra constituer l'essentiel - et à assurer, en tout état de cause, des gains supérieurs aux salaires minimaux résultant des barèmes négociés dans le cadre des conventions collectives. Ces salaires minimaux doivent être en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans la branche.

Les dispositions susvisées devront également permettre le contrôle, par les intéressés, du fonctionnement du système et aboutir à une clarification de la feuille de paie.

Article 18

Avant l'introduction d'un nouveau système de rémunération au rendement, se substituant à un système précédemment en vigueur, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou la commission spéciale, prévue par la loi du 27 décembre 1973 - ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel - ainsi que les délégués syndicaux sont obligatoirement consultés. Ils examinent avec la direction les données relatives à ladite rémunération.

Les salariés intéressés devront, d'autre part, être tenus au courant des intentions de l'entreprise et les caractéristiques du système devront leur être préalablement expliquées. Une période d'essai est notamment recommandée, permettant toutes les adaptations nécessaires avant l'adoption définitive du système.

La documentation concernant les données de la rémunération au rendement (étude de temps ...) devra être tenue à la disposition des intéressés.

La révision des données techniques de la rémunération au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou pour la correction d'erreurs manifestes d'évaluation.

Article 19

Les modalités d'application du présent titre doivent faire l'objet des précisions nécessaires dans les conventions collectives, sans pour autant institutionnaliser la rémunération au rendement.

TITRE IV

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Article 20

Le développement de la sécurité des travailleurs, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail, doit être au centre de tous les problèmes de production et d'organisation du travail.

Dès le stade de la conception et des études, qu'il s'agisse des machines, des produits et procédés de fabrication ou des installations, la sécurité doit être intégrée dans lesdits problèmes et bénéficier de tous les apports du progrès technique et scientifique. Priorité doit être donnée aux impératifs de protection.

C'est en mettant en oeuvre des moyens positifs, tels que ceux énumérés aux articles ci-après, et notamment en associant - conformément aux principes posés dans le préambule du présent accord - les travailleurs et leurs représentants aux actions de prévention, que le développement de la sécurité sera assuré.

Article 21

La promotion de la sécurité relève de la direction de l'entreprise au niveau le plus élevé.

Chaque représentant de la hiérarchie, quel que soit son rang, assume une responsabilité de sécurité pour le secteur qui lui est confié, ce qui ne fait pas disparaître pour autant les responsabilités majeures de la direction, qui demeurent fondamentales.

Article 22

Il est souhaitable que, chaque fois que les effectifs et la nature des travaux le justifient, soit créé un service de sécurité, dont la participation aux actions de prévention ne peut :

- ni décharger la hiérarchie de ses responsabilités en la matière ;
- ni empiéter sur les prérogatives des comités d'hygiène et de sécurité.

Organe de caractère technique, placé sous la responsabilité exclusive de l'employeur, le service de sécurité doit avoir un rôle fonctionnel et le partage des tâches entre lui et les autres services doit être clairement défini.

Article 23 (*)

La coopération des travailleurs et de leurs représentants aux actions de prévention doit concerner à la fois la préparation des interventions et leur mise en oeuvre.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.) ont, à cet égard, un rôle primordial à jouer, même si les comités d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent également être, selon les cas, informés ou consultés.

III A/42 Mise à jour : OCTOBRE 1984

Note du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet article résultant de l'avenant du 16 octobre 1984 à l'accord-cadre du 17 mars 1975.

Les entreprises visées doivent assurer le meilleur fonctionnement d'ensemble des C.H.S.C.T.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner, parmi le personnel de l'établissement concerné, un représentant qui, s'ajoutant aux personnes désignées à l'article R. 236-6 du code du Travail, assistera avec voix consultative aux réunions du C.H.S.C.T.

Il en sera de même - lorsque, en application de l'article L. 236-6 du code du Travail, plusieurs C.H.S.C.T. auront été institués au sein d'un même établissement - pour chaque partie d'établissement correspondant à un C.H.S.C.T. et occupant plus de 300 salariés.

Article 24

Les médecins du travail ont une tâche essentielle à remplir en matière d'hygiène et de sécurité - en particulier sur tous les points concernant l'adaptation du travail à l'homme - et doivent être associés à toutes les instances chargées de la sécurité et des conditions de travail.

Les chefs d'entreprise, comme les responsables des services médicaux interentreprises, leur faciliteront au maximum l'accomplissement des missions qui leur sont confiées dans ce domaine par l'article D. 241-21 du code de Travail et leur permettront d'y consacrer le temps qu'elles requièrent, notamment en ce qui concerne la visite des installations.

Il est rappelé que le chef d'entreprise doit tenir le médecin du travail au courant des produits employés dans son établissement et de leur composition et que le médecin est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production (fabrication, manutention, transport ...) et tenu informé des modifications apportées à l'appareillage et à l'équipement.

L'indépendance du médecin du travail, dans l'exercice de son art, doit être respectée en toutes circonstances.

Les responsables des services médicaux autonomes et des services médicaux interentreprises s'efforceront de donner toutes facilités à leurs médecins pour qu'ils tiennent à jour et perfectionnent leurs connaissances, notamment dans le cadre de la formation permanente.

Les parties signataires effectueront des démarches auprès des pouvoirs publics en vue d'un élargissement et d'une adaptation de la formation initiale des médecins du travail.

Article **25**

En raison de l'importance déterminante que peut revêtir, dans certains cas, l'intervention rapide des premiers soins aux blessés, les entreprises prendront toutes mesures utiles en vue d'une organisation efficace des premiers secours.

Article 26

La formation en matière de sécurité doit, à tous les niveaux, être réalisée comme une partie intégrante de la formation professionnelle et de la formation permanente.

En outre, les membres des comités d'hygiène et de sécurité bénéficieront d'une formation appropriée.

Article 27

Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer :

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration ...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ;
- l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent, notamment, être appliqués les principes définis au Titre 1er sur l'organisation du travail) ;
- l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos ...).

Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application.

Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel.

En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.

Article 28

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en oeuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il, s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Article 29

Conformément à l'article L. 124-7 du code du Travail, les salariés appartenant à une entreprise de travail temporaire sont régis, pendant la durée de chacune de leur mission, par les règles applicables, en matière d'hygiène et de sécurité, dans l'entreprise où ils sont envoyés. L'observation de ces règles est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Il en est de même, en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 30

L'abondance et la complexité de la réglementation sur l'hygiène et la sécurité ne facilitant pas l'application des dispositions qu'elle contient et qui doivent être rigoureusement observées, il apparaît nécessaire que, soit directement, soit avec l'aide de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (I.N.R.S.), soit par tout autre moyen, les professions et les entreprises s'attachent à diffuser et à vulgariser cette réglementation.

TITRE V

RÔLE DE L'ENCADREMENT

Article **31**

Le rôle de l'encadrement - qu'il soit assumé par des cadres ou par des agents de maîtrise - est un élément essentiel de l'organisation des entreprises et de la mise en oeuvre effective du présent accord.

III A/44 Mise à jour : OCTOBRE 1984 Il doit s'adapter à l'évolution des techniques de production et de gestion, des conditions de travail, des niveaux culturels et des rapports humains dans l'entreprise.

En raison de cette évolution, il est nécessaire de développer les fonctions de coordination, d'animation et de conseil.

Article 32

Le personnel d'encadrement qui, de par ses fonctions, exerce un commandement sur d'autres salariés doit bénéficier en priorité de la formation polyvalente adéquate, notamment en ce qui concerne les aspects humains des conditions de travail.

Article 33

Le bon exercice de la fonction d'encadrement suppose :

- que les pouvoirs de ceux qui détiennent l'autorité soient déterminés de façon claire, notamment à l'égard des services fonctionnels, et leurs permettent d'exercer réellement l'autorité qui leur est dévolue ;
 - qu'il soit pratiqué une délégation de pouvoirs suffisante ;
 - que soient en rapport les responsabilités et les délégations de pouvoirs ;
- que le personnel d'encadrement dispose d'une information spécifique, aussi bien sur la marche générale de l'entreprise, et notamment sur ses projets à moyen et à long terme, que sur les problèmes techniques, et soit appelé à exprimer son point de vue.

Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité d'entreprise, d'autre part.

Article 34

Les charges et les horaires de travail du personnel d'encadrement doivent être compatibles avec leurs aspirations et leurs responsabilités familiales, culturelles, sociales, syndicales et civiques.

Malgré les contraintes d'horaires auxquelles il est parfois astreint, le personnel d'encadrement doit, comme toutes les autres catégories de salariés, bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail à 40 heures par semaine.

En aucun cas, la création d'horaires dits «flexibles» ne pourra aboutir à un allongement des horaires du personnel d'encadrement.

Article **35**

Les directions d'entreprise doivent, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment de l'avenant du 30 avril 1971 à l'accord du 9 juillet 1970 (*), laisser au personnel d'encadrement la possibilité effective de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement, sans qu'il en résulte une charge anormale de travail à son retour.

Il est rappelé que l'article 3 de l'avenant du 30 avril 1971 précité dispose que «lorsque les salariés visés par l'avenant bénéficient d'une autorisation d'absence pour formation, les directions des entreprises ou des établissements prennent, en accord avec les intéressés et compte tenu de la durée du stage et de ses modalités, les dispositions qui seraient nécessaires pour l'aménagement de leurs charges de travail. En cas de désaccord, les délégués du personnel du collège auquel appartient l'intéressé ont qualité pour présenter ses réclamations en ce domaine».

Note du GIM:

(*)Voir note (*) page III/A 38.

Article 36

Les conditions de déplacement du personnel d'encadrement, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, seront obligatoirement réglées par les conventions collectives au niveau des branches professionnelles.

Ces conventions régleront également les conditions de mutation du personnel d'encadrement en tenant compte des incidences de la mobilité géographique spécifique à ce personnel.

Toutes dispositions seront prises par les directions pour encourager la mobilité volontaire, notamment par une publicité concernant les postes à pourvoir.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990

RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL A DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE (*)

PRÉAMBULE

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail. Il doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des, moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent. Ils ne doivent pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois non permanents ou d'éluder des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. Les partenaires sociaux rappellent la priorité qu'ils accordent à la gestion prévisionnelle de l'emploi et au développement de l'emploi stable.

Ainsi conçus, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire remplissent une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelles fluctuations et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable.

Le respect d'une telle conception conduit notamment à :

- ne recourir à ces formes d'emplois que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise,
- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif,
- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession pour un même salarié ou sur un même poste, des contrats de travail à durée déterminée ou des missions de travail temporaire ne se substituent pas à des emplois permanents, ou n'aient pas pour objet de maintenir un volume permanent d'emplois non permanents.

En outre, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne doivent pas être un facteur de discrimination sociale à l'égard des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, occupent ces formes particulières d'emploi. A cette condition, elles peuvent, au contraire, constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de personnes privées d'emploi.

La mise en oeuvre d'un tel principe requiert l'adoption de solutions pratiques, destinées à permettre aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire de bénéficier d'un niveau de garanties et de protection sociale au moins égal, compte tenu de leur spécificité respective, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents.

De ce point de vue, il convient notamment de reconnaître un rôle majeur à la formation professionnelle dans le processus d'insertion ou de réinsertion de ces salariés dans des emplois durables. Le développement de la formation au bénéfice des intéressés, qu'appelle la reconnaissance de ce rôle, requiert des moyens financiers adaptés. Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, il nécessite, en outre, la mise en place, compte tenu des caractéristiques de leur contrat de travail, d'un dispositif spécifique et différencié, destiné tant à leur permettre d'accéder effectivement à la formation professionnelle suivant des modalités propres, que d'en bénéficier à égalité de possibilités avec les salariés occupés dans des emplois permanents.

En conséquence, les parties signataires du présent accord ont adopté les dispositions ci-après, destinées à constituer un ensemble cohérent, équilibré et stable de règles visant à assurer la mise en oeuvre et le respect des principes directeurs énoncés ci-dessus.

Note du GIM :

^(*) L'article 47 dispose que «la validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord».

Celles-ci se sont réunies le 4 septembre 1990. Elles ont considéré, après examen de la loi du 12 juillet 1990, qu'elle ne mettait pas obstacle à la mise en oeuvre dudit accord et ont décidé de prendre les mesures nécessaires à son application.

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Article 1. Les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut y être fait appel, en dehors des dispositions prévues à l'article L.122-2 du code du Travail, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les seuls cas énumérés aux articles 2 à 4 ci-après.
- Article 2. L'entreprise peut avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des remplacements de salariés dans les cas suivants :
- 1° absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié ne résultant pas d'un conflit collectif du travail ;
- 2° attente, dans la limite d'une durée de 9 mois, de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée, lorsque le candidat pressenti pour occuper le poste à pourvoir n'est pas immédiatement disponible ;
- 3° remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée ayant définitivement quitté son poste de travail et ne pouvant être remplacé par un autre salarié sous contrat à durée indéterminée, en raison d'arrêts d'activité ou de changements de techniques de production ou de matériels expressément prévus, ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, et devant, dans un délai maximum de 24 mois, aboutir à des suppressions d'emplois dans l'entreprise.
- Article 3. L'entreprise peut, par ailleurs, avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face à des variations d'activité dans les cas suivants :
 - 1° accroissement temporaire d'activité;
- 2° exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ;
- 3° survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle, notamment à l'exportation, dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement;
- 4° sans préjudice des dispositions du 4° de l'article 17 ci-après, travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments présentant un danger pour les personnes.
- Article 4. L'entreprise peut également avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire pour faire face aux variations inhérentes à la nature de ses activités :
 - 1° pour les emplois à caractère saisonnier (1) :
- 2° pour les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; la liste de ces secteurs figure en annexe ; elle peut être modifiée par voie de convention ou d'accord collectif étendu.
- Article **5.** 1° Le contrat de travail à durée déterminée et la mission de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision. Ce terme doit être fixé dès la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou dès la conclusion du contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire peuvent être renouvelés une fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale découlant du 2° du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

III A/86 Mise à jour : SEPTEMBRE 1990

⁽¹⁾ Le caractère saisonnier concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

- 2° La durée totale de ces contrats, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à 9 mois dans les cas prévus au 2° de l'article 2 (attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) et au 4° de l'article 3 (travaux urgents). Elle est portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, et dans les cas prévus au 3° de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3° de l'article 3 (commande exceptionnelle). Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois.
- 3° Lorsque le contrat est conclu au titre des l° et 2° de l'article 2 (absence temporaire et attente de l'embauche définitive d'un salarié sous contrat à durée indéterminée) ou au titre de l'article 4 (variations inhérentes à la nature de l'activité), il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.
- Article 6. La possibilité pour l'entreprise de faire usage des cas de recours visés au 3° de l'article 2 (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail) et au 3° de l'article 3 (commande exceptionnelle) est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.
- Article 7. Il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire par les établissements ayant procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'entrée en fonction des intéressés, en vue de pourvoir des postes concernés par ledit licenciement, pour les motifs prévus aux l° et 2° de l'article 3 (accroissement temporaire d'activité et tâche occasionnelle).

Toutefois, sans préjudice des dispositions relatives à la priorité de réembauchage, ces dispositions ne font pas obstacle au recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire en vue de pourvoir les postes précités, pour les motifs prévus aux l° et 2° de l'article 3, lorsque la durée du contrat ou de la mission, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

- Article 8. 1° Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs suivant une ventilation par catégorie professionnelle faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux trois dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique, enfin, le nombre des journées de travail effectuées par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire. A cette occasion, le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.
- 2° Si, dans la période comprise entre deux des réunions du comité prévues au 1° ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion précitée du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit, à la demande de la majorité des membres du comité, à l'ordre du jour de la première réunion ordinaire du comité à venir.
- 2° Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est alors tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés.
- Article 9. -1° A l'occasion de la négociation annuelle de branche, les parties examineront, en fonction des données disponibles, l'évolution du nombre des contrats de travail à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans la branche, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L.132-12 du code du Travail sur la base du rapport remis à cet effet par la partie patronale en application dudit article.

Au plus tard lors de la première négociation annuelle suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les parties examineront si les caractéristiques de la branche nécessitent l'adoption de mesures particulières pour l'application du présent accord, notamment pour les emplois à caractère saisonnier.

- 2° A l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise, les parties examineront l'évolution du nombre des contrats à durée déterminée et des missions de travail temporaire dans l'entreprise ainsi que celle du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, lors de l'examen de la situation de l'emploi prévu par l'article L.132-27 du code du Travail.
- *Article* **10. -** Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit, par ailleurs, expressément mentionner :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en application de l'article 2 ;
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la désignation, sans préjudice des dispositions du 2° de l'article 17 ci-après, du poste de travail ou de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L.122-2 du code du Travail, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé durant son séjour dans l'entreprise;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- Article 11. Outre les mentions déjà prévues par l'article L. 124-4 du code du Travail, le contrat de travail qui lie l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur, doit comporter le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.
- Article **12.** 1° Le salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire ne peut percevoir une rémunération inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise où il travaille, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente occupant les mêmes fonctions.
- 2° Dans le cas du travail temporaire, le montant de la rémunération de référence visée au l° du présent article, en deça de laquelle le titulaire d'un contrat de travail temporaire ne peut être rémunéré, doit figurer dans le contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, avec ses différentes composantes (y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire).
- Article 13. Par dérogation aux dispositions de l'article L.223-2 du code du Travail, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime de prise des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de son congé.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

Article **14.** - Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Elle est égale à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, avec son dernier salaire, et son montant doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ou au titre de l'article L. 122-2 du code du Travail, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- dans le cas de contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes pour la durée de tout ou partie de leurs vacances scolaires ou universitaires ;
- en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- Article **15.** Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise dans laquelle il était détaché, il a droit à une indemnité de fin de mission (1) qui constitue un complément de salaire.

Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de la mission. Elle est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat et s'ajoute à celle-ci.

Elle est versée au salarié par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- l° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre de l'article 4 ci-dessus (variations inhérentes à la nature de l'activité) ;
- 2° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L.124-21 du code du Travail ;
- 3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

L'exclusion visée au l° du présent article est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire.

TITRE II - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CHAPITRE I - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Article **16.** -1° Pendant toute la durée de leur contrat de travail ou de leur mission, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire doivent se voir appliquer, dans l'établissement où ils sont occupés, les mêmes règles d'hygiène et de sécurité que les salariés sous contrat à durée indéterminée du même établissement.
- 2° Le chef de l'entreprise utilisatrice précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il doit être affecté. Le contrat de mise à disposition du salarié fait mention de ces indications.

⁽¹⁾ Cette dénomination se substitue à la dénomination d'«indemnité de précarité d'emploi» qui était jusqu'à présent retenue.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés (casques et chaussures de sécurité) peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire ; il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition.

Les salariés concernés ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Le chef de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre des dispositions de l'article L.124-4-6 du code du Travail, veille particulièrement à ce que les salariés sous contrat de travail temporaire fassent un usage effectif des équipements de protection collective et individuelle.

- 3° En ce qui concerne les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, l'employeur prend toutes mesures utiles pour qu'ils aient à disposition et utilisent effectivement les mêmes équipements de protection que ceux dont bénéficient les salariés sous contrat à durée indéterminée lorsqu'ils sont occupés sur les mêmes postes de travail.
- Article 17. l° Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, les salariés doivent bénéficier des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation à la sécurité.

S'agissant des salariés sous contrat de travail temporaire, cette formation est organisée par l'entreprise utilisatrice.

2° Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité en application du 5e alinéa de l'article L.231-3-1 du code du Travail, ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés, dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

A cet effet, le chef d'entreprise ou d'établissement établit, après avis du médecin du travail et du CHSCT de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel seront occupés les salariés concernés ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, la liste des postes de travail de l'établissement présentant des risques particuliers au sens de l'alinéa précédent. Cette liste est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail

Il consulte également à cette occasion le CHSCT sur le programme et les modalités pratiques de cette formation renforcée à la sécurité et sur les conditions d'accueil desdits salariés affectés aux postes ainsi définis.

- 3° Lorsqu'un salarié sous contrat de travail temporaire doit être occupé dans l'entreprise utilisatrice sur un poste présentant des risques particuliers au sens du 2° ci-dessus, il doit être fait expressément mention, sur la base des indications fournies par l'entreprise utilisatrice, de cet élément au titre des caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir figurant dans le contrat de mise à disposition.
- 4° Lorsqu'il est fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire au titre du 4° de l'article 3 du présent accord (travaux urgents pour la prévention d'accidents), l'employeur ou le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les spécificités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.
- Article 18. Pour améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dont pourraient être victimes les salariés sous contrat de travail temporaire, la valeur du risque correspondant aux accidents du travail ayant entrainé une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, ou un décès, est affectée, par les caisses régionales d'assurance maladie, à raison d'un tiers au compte de l'entreprise utilisatrice et de deux tiers au compte de l'entreprise de travail temporaire, sans préjudice du droit d'action de chacune, à fin de répartition différente, en fonction de leurs responsabilités respectives (1).

Cette disposition ne modifie pas les modalités de tarification, selon la taille et le numéro de risque, des entreprises utilisatrices.

Il n'est pas tenu compte, pour le calcul du taux collectif de l'activité dont relève l'entreprise utilisatrice, des prestations servies à des salariés sous contrat de travail temporaire au titre d'accidents survenus ou de maladies professionnelles contractées dans des entreprises utilisatrices soumises au taux mixte ou au taux réel.

(1) Les parties signataires conviennent de demander à la C.N.A.M.T.S. d'établir un bilan de l'application des dispositions du présent alinéa à l'expiration de la première période triennale de référence consécutive à l'entrée en vigueur du présent accord.

L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, à la demande de cette dernière, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants : déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire, attestations de salaires, doubles des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail, notifications attributives de rentes.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire, à la demande de cette dernière, la copie de la déclaration faite au service de prévention de la caisse régionale et à l'inspection du travail.

En cas d'action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur, engagée par un salarié intérimaire contre l'entreprise de travail temporaire, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

CHAPITRE II - CHÔMAGE

AMÉLIORATION DE LA PROTECTION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE OU SOUS CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE AU REGARD DE LEURS DROITS À L'ASSURANCE CHÔMAGE

Article **19. -** Le délai de deux ans visé au 2e alinéa du paragraphe 1 de l'article 9 du Règlement annexé à la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage sera ramené à 6 mois.

Lors de la présentation éventuelle d'une deuxième demande d'indemnisation au titre de l'allocation de base exceptionnelle (A.B.E.), le montant de celle-ci sera porté au niveau de l'allocation de base (A.B.).

Article **20.** - Les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage des salariés intermittents et intérimaires relevant de l'annexe IV du Règlement annexé à la convention d'assurance chômage seront modifiées comme suit :

Les allocations journalières d'assurance chômage dues aux salariés intermittents et intérimaires sont attribuées à partir du jour où les bénéficiaires remplissent les conditions d'ouverture des droits, sous réserve de l'application d'un nombre de jours de décalage calculé selon les modalités ci-dessous.

Les allocations du régime d'assurance chômage ne sont dues qu'à l'expiration du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées au titre de l'article L.124-4-3 du code du Travail au cours des 12 mois précédents.

Ultérieurement, pour toute période d'un mois de recherche d'emploi durant laquelle l'intéressé a travaillé, le nombre de jours indemnisables est diminué du nombre de jours de travail augmenté d'un nombre de jours de décalage calculé en divisant le montant des indemnités de congés payés perçues au titre d'une ou plusieurs périodes de travail temporaire réalisées au cours de la période écoulée depuis le versement des précédentes allocations, par le salaire de référence retenu pour le calcul des allocations, sans que ce nombre de jours de décalage puisse être inférieur à 2.

En tout état de cause, le nombre de jours de décalage cumulé sur une période de 12 mois consécutifs ne peut être supérieur à 30.

Article **21.** - l° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage recherchera les modalités d'amélioration de l'information des salariés sur les nouvelles dispositions arrêtées par les partenaires sociaux, ainsi que les modalités d'amélioration du contrôle du respect de la réglementation en matière de non-cumul d'une activité professionnelle et du versement d'une allocation d'assurance chômage.

- 2° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage réexaminera la définition du chômage saisonnier qui fait l'objet de la délibération n° 6 d'interprétation de l'article 3° du Règlement annexé à la convention d'assurance chômage.
- 3° La Commission paritaire nationale du régime d'assurance chômage examinera les modalités d'harmonisation des dispositions de sa délibération n° 38 avec celle du présent chapitre.
- Article **22.** Les dispositions des articles 19 et 20 ci-dessus seront appliquées à titre expérimental pour la durée de la convention du 22 décembre 1989 relative à l'assurance chômage, dans laquelle elles seront intégrées. L'UNEDIC effectuera pour le 30 juin 1992 un bilan de leur application destiné à permettre de préciser les suites à leur donner après leur date d'expiration.

CHAPITRE III - FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 23. - La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi durable des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié (*).

Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

SECTION I

FORMATION PROFESSIONNELLE ET CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

(Les dispositions de cette section ont été annulées par l'Avenant du 8 novembre 1991 à l'Accord national inter-professionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et remplacées par celles figurant à la section III du titre III dudit accord - voir p. III A/69)

Note du GIM:

^(*) L'Accord du 9 juillet 1970 modifié a été remplacé par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 (voir p. III A/47).

SECTION II

FORMATION PROFESSIONNELLE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

- Article 38. Sans préjudice du bilan à établir, avant le 31 décembre 1990, sur le fonctionnement des accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986 (*), la volonté d'améliorer les possibilités de formation des salariés temporaires conduit à compléter le système existant par les dispositions spécifiques suivantes, sans préjudice des dispositions de l'avenant du 21 février 1990 à l'accord interprofessionnel du 29 mai 1989 (**).
- Article 39. La contribution des entreprises de travail temporaire au titre de la participation des employeurs à la formation continue est portée de 1,2 % à 2 % de la masse des salaires de l'année de référence.
- Article 40. La contribution des entreprises de travail temporaire au financement des congés individuels de formation est portée de 0, 15 % à 0, 30 % de la masse des salaires.

Toutefois, une fraction de cette contribution supplémentaire, correspondant à 0,05 % est subordonnée aux résultats des démarches qu'entreprendront les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire en vue d'obtenir un abondement financier de l'Etat en faveur du développement des congés individuels de formation des salariés temporaires, et notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.

- Article 41. Des conditions particulières d'accès au congé individuel de formation devront être fixées dans la profession du travail temporaire en faveur :
- des salariés temporaires qui, ayant une ancienneté importante dans la profession, souhaitent bénéficier d'une formation afin d'accéder à un emploi permanent ;
- des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu à l'occasion d'une mission de travail temporaire et ne pouvant plus exercer leur qualification initiale du fait de cet accident ou de cette maladie.
- Article 42. Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du travail temporaire s'engagent à rechercher, par la conclusion de conventions du type des engagements de développement de la formation, les moyens nécessaires à la formation des salariés sous contrat de travail temporaire remis à disposition des entreprises de travail temporaire par les entreprises utilisatrices à la suite de fins de chaîne ou de chantier, retournement brutal de conjoncture, etc., dans les bassins d'emploi présentant des difficultés de réinsertion dans leur qualification.

TITRE III - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 43. - Les entreprises, ainsi que les organisations professionnelles représentant les entreprises utilisatrices et celles représentant les entreprises de travail temporaire rechercheront avec l'AGEFIPH (Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés) les possibilités d'une intervention conjointe dans le but, notamment, de faciliter l'accès à l'entreprise des travailleurs handicapés et d'aménager les postes de travail qui pourraient leur être proposés dans une perspective d'insertion dans un emploi durable.

Dans ce cadre, seront étudiés les moyens de formation à mettre en oeuvre pour permettre la reconversion des salariés qui sont dans l'incapacité de poursuivre l'exercice de leur qualification à la

Notes du GIM:

^(*) Les accords de branche du 9 juin 1983 et du 16 juin 1986 ont été signés par les chambres syndicales professionnelles

du travail Temporaire.

(**) L'accord du 29 mai 1989 modifié par l'avenant du 21 février 1990 a été annulé et remplacé par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

suite d'un accident de travail survenu lors d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une mission de travail temporaire.

Article **44.** - Les employeurs de salariés sous contrat de travail à durée déterminée affecteront au financement d'avantages complémentaires de protection sociale une contribution égale à 0,5 % de la rémunération totale brute versée aux intéressés au titre de leur contrat.

Les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette disposition seront déterminées par les signataires du présent accord au sein d'un groupe de travail paritaire constitué à cet effet.

Article **45.** - Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire conviennent d'affecter 0,3 % de la masse salariale des entreprises de travail temporaire pour répondre à certaines préoccupations sociales exprimées par les salariés temporaires. Cette contribution est à la charge des employeurs.

La destination et le contrôle de l'utilisation de ces fonds seront déterminés paritairement au niveau de la branche du travail temporaire.

Article **46.** - Dans le cadre de l'article 45 ci-dessus, en matière d'accès au logement et au crédit à la consommation, les organisations professionnelles d'employeurs du travail temporaire s'engagent à présenter aux organisations professionnelles de salariés du travail temporaire, avant le 1er janvier 1991, un projet de convention avec un ou plusieurs organismes bancaires ou établissements de crédit.

Elles présenteront régulièrement un bilan du fonctionnement du dispositif à la Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article **47.** La validité du présent accord est subordonnée à l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application, à l'exclusion de toutes autres modifications du régime du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire actuellement en vigueur que les parties signataires considèrent comme faisant partie intégrante de leur accord. (*)

Article 48. - Sans préjudice des dispositions de l'article 47 ci-dessus, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 4ème mois civil suivant la publication au Journal officiel des dispositions législatives susvisées (**). Il s'appliquera aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son. entrée en application.

Notes du GIM:

^(*) Voir la note (*) en page III A/85

^(**) La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires a été publiée au Journal officiel du 14 juillet 1990.

ANNEXE À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 24 MARS 1990 RELATIF AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

La liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée est la suivante :

- les exploitations forestières ;
- la réparation navale ;
- le déménagement ;
- l'hôtellerie et la restauration;
- les spectacles ;
- l'action culturelle ;
- l'audiovisuel;
- l'information:
- la production cinématographique
- l'enseignement;
- les activités d'enquête et de sondage ;
- l'édition phonographique ;
- les centres de loisirs et de vacances ;
- l'entreposage et le stockage de la viande ;
- le sport professionnel;
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- les activités mentionnées à l'article L. 128-1 du code du Travail ;
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Extrait de procès-verbal à l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire

l° Les parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire conviennent de se réunir avant le terme du délai prévu à l'article 48 dudit accord.

Elles examineront notamment, en tant que de besoin, les mesures à prendre, d'une part, pour intégrer celles des dispositions du présent accord qui le nécessitent dans les accords interprofessionnels existants qui les concernent et, d'autre part, pour assurer un suivi par les signataires des dispositions qui le requièrent.

2° Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du travail temporaire rechercheront, avant le 31 décembre 1990, les conditions dans lesquelles les entreprises de travail temporaire pourront participer, dans le cadre des dispositions légales prévues à cet effet, à l'insertion de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 5 DÉCEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE(*)

PRÉAMBULE

L'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel a conclu, le 20 septembre 2003, un accord relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Elles ont ainsi donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle.

Pour rendre plus accessible la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de la formation professionnelle, elles ont rassemblé dans un seul et même texte conventionnel, les dispositions de l'accord du 3 juillet 1991 modifié qu'elles ont décidées de maintenir et celles de l'accord du 20 septembre 2003.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socio-professionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les partie s signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Note du GIM

^(*) Les dispositions de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ont été étendues par arrêté du 17 décembre 2004 (*JO* 24 décembre), à l'exception de certains mots ou phrases que nous avons reproduits en italique dans le texte. Les alinéas et articles étendus sous réserve de l'application de certaines dispositions du code du Travail sont accompagnés d'une note en bas de page.

Concernant les premières formations technologiques et professionnelles, les parties signataires du présent accord rappellent leur responsabilité, notamment au niveau de chacune des branches professionnelles, dans la définition des qualifications et des priorités de formations initiales. Elles précisent les conditions d'accueil et de suivi dans les entreprises, des jeunes en stage ou en période de formation.

Relevant du domaine de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales. Il diffère du contrat de professionnalisation qui, en dehors du cadre de la première formation, est pour les jeunes une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Concernant l'apprentissage, les parties signataires du présent accord affirment leur intérêt particulier pour cette forme d'éducation alternée basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation : l'entreprise et le centre de formation d'apprentis (CFA). Les parties signataires sont attachées au développement de l'apprentissage à tous les niveaux, pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières d'apprentissage.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le «passeport formation» et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - . du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
 - . du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
 - . du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,

- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,
- d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

- l'investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés.
- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,
- les moyens propres à garantir la pérennisation et l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,
- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l'accord et d'un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :

LIVRE 1 L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

TITRE I L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 : L'entretien professionnel et le bilan de compétences

Article **1-1. -** Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux

ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les propositions en matière d'actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l'accord du salarié, portées dans une annexe à son «passeport formation» défini à l'article 1-2 du présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu aux articles 2.12 et 2.13 du présent accord.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent chapitre.

CHAPITRE 2: LE PASSEPORT FORMATION

Article **1-2. -** Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport formation» qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce «passeport formation» recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue.

- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce «passeport formation» ainsi que les modalités de son financement.

CHAPITRE 3 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

Article **1-3. -** Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité inter-sectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

TITRE II LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

CHAPITRE 1 :LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

Section 1 : LES PRINCIPES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

Article **2-1. -** Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation.
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation.
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,
- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Section 2: L'ÉVOLUTION DE LA NOTION D'ACTION DE FORMATION

Article **2-2.** - Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, et leur usage.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,
- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la «formation», dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto- formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation.
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 1-3 du présent accord,
- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

CHAPITRE 2 : LES ACTIONS CONDUITES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Section 1: LE PROGRAMME PLURI-ANNUEL DE FORMATION

Article **2-3**. - Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 7-5 du présent accord. Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluri-annuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluri-annuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluri-annuelle.

Article **2-4.** - Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celuici, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluri-annuelle sus-visée.

Section 2: LE PLAN DE FORMATION

Article **2-5.** - Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise compte tenu notamment du programme pluri-annuel éventuellement établi, et être tenus au courant de la réalisation de ce plan.

Article **2-6.** - Pour l'application de l'article 2-5 ci-dessus, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise,
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

Article **2-7. -** Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 2-6 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis, compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées, notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise,
- au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en œuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées ainsi que sur la mise au point du procès-verbal prévu à l'article L. 950-7, paragraphe I, du code du travail.

Les projets faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Article **2-8.** - S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés, répartis par catégorie de personnel,
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure une convention,
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail,
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets,
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Article **2-9(*).** - Pour l'application de l'article 2-8 susvisé, sont adressées aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues à l'article 2-7 ci-dessus, les informations suivantes :

A. S'agissant du bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions de l'article 2-10 ci-après :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1 du code du travail,
- les informations sur la formation figurant au bilan social,
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, dans celui des périodes de professionnalisation destinées aux salariés, telles que prévues à l'article 3-2 du présent accord et celles mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours, incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations,
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences et aux congés de validation des acquis de l'expérience visés à l'article L. 934-1 du code du travail qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus,
- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi dans l'entreprise, au travers des contrats de professionnalisations prévus à l'articles 3-1 du présent accord,
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.
- **B.** S'agissant du plan de formation pour l'année à venir :
- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation,
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétée par les informations relatives :
 - . aux organismes formateurs,
 - . aux conditions d'organisation de ces actions,
 - . aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles,
 - . aux conditions financières de leur exécution,
 - . aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques,

^(*) Article étendu sous réserve des dispositions combinées des articles D. 932-1 et D. 932-2 du code du Travail.

 une note sur les demandes de droit individuel à la formation, de périodes de professionnalisation, de congés individuels de formation, de congés de bilan de compétences et de congés de validation des acquis de l'expérience enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Article **2-10(*). -** Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir prévue ci-dessus, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Article **2-10-1.** - Les actions d'adaptation

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L.932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Article **2-10-2. -** Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences

Article **2-10-2-a.** - Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

Article **2-10-2-b.** - Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Note du GIM :

^(*) Article étendu sous réserve de l'application combinées de la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 934-4 et des articles D. 932-1 et D. 932-2 du code du Travail.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article **2-10-2-c.** - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-a ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions de l'article 2-10-2-b ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5 % de leur forfait.

Article **2-11(*).** - Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE 3: LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Section 1 : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article **2-12(**).** - Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article 2-10-2 du présent accord.

Notes du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 951-2 du code du Travail qui définit les dépenses prises en compte dans le cadre du plan de formation.

^(**) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la dernière phrase du 1er alinéa de l'article L. 933-2, des 2 dernières phrases du 1er alinéa de l'article L. 933-3 et de la 5ème phrase de l'article L. 933-6 du code du Travail.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise(*).

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue(**).

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 2-10-2-b du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Article **2-13(***). -** Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, réalisée pendant la durée du préavis(****).

 $Notes\ du\ GIM:$

^(*) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de la 2ème phrase du 1er alinéa de l'article L. 933-3 du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 3ème phrase de l'article L. 933-4 du code du Travail

^(***) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la dernière phrase du 1er alinéa de l'article L. 933-2, des 2 dernières phrases du 1er alinéa de l'article L. 933-3 et de la 5ème phrase de l'article L. 933-6 du code du Travail.

^(****) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'avant-dernière phrase de l'article L. 933-3 du code du Travail.

Dans le cas visé au premier alinéa du présent article, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF. Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 3-1 du présent accord(*).

Section 2 : LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Article **2-14.** Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à la section 2 du chapitre 4 ci-après. Dans le cadre du dispositif financier prévu à l'article 2-47 du présent accord, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 2-40 ci-dessous.

CHAPITRE 4 : LES CONGÉS DE FORMATION DES SALARIÉS

Section 1 : LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation

Article **2-15.** - Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Note du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la dernière phrase de l'article L. 933-5 du code du Travail.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Article **2-16. -** Les actions de formation visées à l'article 2-15 précédent peuvent avoir ou non un caractère professionnel.

Elles peuvent être soit continues et à temps plein, soit à temps partiel, soit comprendre des enseignements discontinus constituant un cycle pédagogique ; elles peuvent aussi comprendre un temps de travail personnel complémentaire au temps de formation ou une période d'application en entreprise en liaison avec les objectifs de l'action de formation et, en plus de la formation professionnelle proprement dite, un stage en entreprise ayant pour objet l'acquisition des connaissances de base nécessaires à son accomplissement.

Elles doivent permettre aux salariés de changer d'activité, de profession, ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale, ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification.

Elles doivent aussi permettre de se perfectionner professionnellement.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation

Article **2-17. -** Chaque salarié peut demander une autorisation d'absence en vue de suivre une action de formation telle que définie à l'article 2-16 ci-dessus.

La durée d'absence est égale à la durée nécessaire à la formation choisie, compte tenu du calendrier présenté par le dispensateur et, le cas échéant, du temps de trajet nécessaire. Elle ne peut excéder un an s'il s'agit d'une action de formation continue et à temps plein ou 1.200 heures s'il s'agit d'une action de formation discontinue ou à temps partiel.

Dans le cadre des dispositions de l'article 2-30 du présent accord, le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF) établira la liste des formations nécessitant le dépassement de cette durée.

Article **2-18.** - Sous réserve des dispositions faisant l'objet des articles 2-22 et 2-24 ci-dessous destinées à tenir compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le pourcentage maximal d'absences simultanées, l'autorisation d'absence est de droit pour tous les salariés qui prennent l'initiative de demander à titre individuel un congé pour suivre une formation qui n'a pas été intégrée dans le plan de formation, dès lors qu'ils remplissent un certain nombre de conditions liées :

- à l'ancienneté dans l'entreprise,
- au temps écoulé depuis la précédente participation à une action de formation suivie dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Article **2-19.** L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit des salariés au congé individuel de formation est fixée à vingt-quatre mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise. Toutefois, les salariés relevant d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs, dont douze dans l'entreprise. Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées des salariés ayant changé d'emploi du fait d'un licenciement économique d'ordre conjoncturel ou structurel et n'ayant pas suivi une action de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur emploi.

Article **2-20**. - Tout salarié ayant bénéficié d'un congé individuel de formation pour suivre un stage ou une action de formation ne peut prétendre au bénéfice d'un autre congé individuel de formation avant un certain temps, dit délai de franchise.

Ce délai est au minimum de six mois, au maximum de six ans. Entre ces deux limites, le délai de franchise, exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé de formation exprimée en heures et divisée par douze.

Lorsque l'action de formation, pour laquelle une autorisation de congé individuel a été obtenue, est constituée de plusieurs sessions, séquences ou modules, ou d'une formation préparatoire à la formation professionnelle proprement dite, le délai de franchise ne s'applique qu'une seule fois, à partir du dernier jour de la dernière session, séquence ou module, ou du dernier jour de l'action de formation professionnelle.

Article **2-21.** La demande d'autorisation d'absence du salarié ayant conçu un projet individuel de formation, doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins quatre mois à l'avance lorsqu'elle comporte une interruption de travail consécutive de six mois ou plus, et au moins deux mois à l'avance lorsqu'elle concerne la participation à une action de formation continue à temps partiel ou de moins de six mois(*).

Elle doit indiquer la date d'ouverture de l'action de formation, la désignation et la durée de celleci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Article **2-22.** - Lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées aux articles 2-19 et 2-20 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'une formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord particulier, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de congé individuel peut être différée si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Toutefois, le nombre d'heures de congé individuel de formation auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Note du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article R. 931-1 du code du Travail.

En outre, dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation d'au moins deux salariés de l'entreprise.

Article **2-23.** - Lorsque, dans le cadre des dispositions de l'article 2-22 ci-dessus, plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe,
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé individuel de formation.

Article **2-24.** - Pour des raisons motivées de service et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder neuf mois.

Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

Article **2-25.** - Le bénéficiaire du congé individuel de formation doit, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail remettre à l'entreprise une attestation de fréquentation effective de l'action de formation.

La non-fréquentation, sans motif valable, de l'action de formation entraîne la suppression de l'autorisation d'absence.

c) la gestion des contributions des entreprises au financement des congés individuels de formation

Article **2-26.** Le paiement des dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et des frais de formation des salariés en congé individuel de formation est assuré par le versement par les entreprises d'une fraction de leur participation au développement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette fraction est défini à l'article 9-2 du présent accord. Cette fraction est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel.

Article **2-27(*).** - Les entreprises ou établissements effectuent la totalité du versement auquel elles sont tenues, en application de l'article 2-26 ci-dessus au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Note du GIM

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 2ème phrase du II de l'article R. 964-1-2 du code du Travail.

Article **2-28. -** Les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et des règles d'application fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessous :

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le COPACIF, et de gérer les contributions des entreprises prévues à l'article 2-26 ci-dessus,
- de développer une politique incitative du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences,
- de proposer à tout salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel, les mesures d'accompagnement visées à l'article 2-15 ci-dessus,
- de définir dans le respect des règles fixées par le COPACIF prévu à l'article 8-31 ci-dessous, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels ils examineront les demandes de prise en charge. Ils mentionnent ces priorités, critères et échéancier dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge qu'ils tiennent à la disposition de toute personne intéressée,
- de prendre en charge, dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation, au congé de bilan de compétences et au congé de validation acquis de l'expérience dont bénéficient les salariés des entreprises ou établissements relevant de leur champ d'application régional. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé individuel de formation et sur les formations existantes, en liaison avec toutes les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent, dans le même ressort géographique des responsabilités dans le domaine de la formation continue,
- d'assurer l'information et le conseil des salariés sur le congé de bilan de compétences et le congé de validation des acquis de l'expérience.

Afin de permettre au COPACIF visé à l'article 8-31 ci-dessous, de réaliser le bilan qu'il doit présenter aux parties signataires, les différents organismes visés à l'article 2-27 précédent, adressent chaque année au comité précité, selon un modèle établi par lui, un document retraçant leur activité ainsi que les priorités, les critères et l'échéancier qu'ils ont définis. A ce document est joint une copie du bilan, du compte de résultats et des annexes du dernier exercice clos.

Article **2-29.** - Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), ou, à défaut, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) font connaître aux organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus, les priorités, professionnelles ou territoriales, qu'elles définissent. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

d) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article **2-30.** - Les dispositions prévues au présent accord et relatives au financement du congé individuel de formation s'entendent compte tenu des aides de l'Etat qui sont versées dans le cadre des accords prévus à l'article 8-31 susvisé et de celles des régions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée de la prise en charge est limitée à un an ou 1.200 heures. Des accords de branche, ou des accords conclus avec l'Etat ou les régions, peuvent prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an ou 1.200 heures.

Article **2-31.** Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire qui a bénéficié du versement de l'entreprise ou de l'établissement qui l'emploie.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié d'une entreprise employant moins de dix salariés, il doit présenter sa demande aux organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus.

Lorsque le bénéficiaire du congé est salarié à employeurs multiples, il doit présenter sa demande à l'organisme dont relève son employeur principal.

Article **2-32.** - Après avoir élaboré son projet professionnel, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 2-33 et 2-34 ci-dessous, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret de l'article 9-2 du présent accord.

Article **2-33. -** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée par l'organisme paritaire compétent pour recevoir la demande, uniquement :

- si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation, cette règle s'appliquant notamment aux périodes complémentaires au temps de formation,
- si l'ensemble des demandes qu'il a reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier qu'il a définis conformément aux dispositions de l'article 2-28 ci-dessus,
- en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes définies par l'organisme paritaire concerné.

Article **2-34.** - Le salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation qui a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération, ci-après appelée rémunération de référence, qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des 12 derniers mois d'activité précédant le congé.

- 1. Si la durée de la prise en charge est au plus égale à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération prise en charge est égal :
 - à 90 % de la rémunération de référence pour les catégories d'actions définies à cet effet par le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre et, le cas échéant, précisées ou complétées par l'organisme qui prend en charge les dépenses, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalent à deux fois le montant du SMIC. L'organisme qui prend en charge les dépenses peut, le cas échéant, prévoir un montant supérieur de prise en charge de la rémunération de référence lorsque le salarié fait état auprès de l'organisme de circonstances particulières,
 - à 80 % de la rémunération de référence pour les autres catégories, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.
- **2.** Si en application de l'article 2-30 ci-dessus et pour les formations définies par le COPACIF, en application de l'article 2-27 ci-dessus, la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, le montant de la rémunération de référence pris en charge est égal :
 - au pourcentage de référence indiqué ci-dessus pour la première année ou les 1.200 premières heures,
 - à 60 % de la rémunération de référence au-delà de cette durée si, en application de l'article 2-30 ci-dessus la durée de la prise en charge est supérieure à un an ou 1.200 heures, sous réserve que la rémunération de référence ainsi obtenue ne soit pas inférieure à un montant équivalant à deux fois le montant du SMIC.

La durée de la prise en charge des périodes de stages en entreprises ne peut, sauf dérogations décidées par le COPACIF être supérieure à $30\,\%$ de la durée des enseignements qui constituent le cycle pédagogique.

Article **2-35. -** La rémunération et les charges assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur dans les limites de la prise en charge.

L'organisme paritaire agréé compétent rembourse l'employeur dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie,
- de l'attestation de fréquentation de l'action de formation par le salarié,
- le cas échéant, des justificatifs relatifs aux charges obligatoires assises, dans l'entreprise considérée, sur les rémunérations.

Article **2-36. -** Les différents organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus constituent en leur sein une instance paritaire de recours gracieux chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

La décision motivée de l'instance paritaire de recours gracieux est notifiée à l'intéressé sous la responsabilité de son conseil d'administration.

Lorsque l'intéressé estime que cette décision n'a pas respecté les règles fixées par l'accord, par le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre ou par le fonds paritaire lui-même, le fonds concerné transmet, sur la demande de l'intéressé, le dossier accompagné de son avis au COPACIF visé ci-dessus.

A partir de ces données, le COPACIF fait connaître ses conclusions au fonds concerné qui les transmet dans les meilleurs délais à l'intéressé. Il établit chaque année à ce sujet un rapport annexé au bilan prévu à l'article 8-17 du présent accord.

Article **2-37. -** L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié, ni de prendre en charge les frais liés à la formation, pendant la durée d'une absence autorisée par l'entreprise pour suivre une formation dans le cadre du congé individuel de formation qui n'est pas prise en charge conformément aux dispositions de l'article 2-34 ci-dessus.

Section 2 : LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF) DES SALARIÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

a) la définition et la mise en œuvre du congé individuel de formation des salariés

Article **2-38.** - La formation professionnelle continue constitue un moyen privilégié pour valoriser au maximum les périodes de travail effectuées sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire dans la perspective de l'insertion ou de la réinsertion dans un emploi des salariés concernés.

Ces salariés bénéficient de l'ensemble des droits à la formation professionnelle définis par le présent accord. Ils peuvent donc notamment suivre une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise à laquelle ils sont liés par leur contrat de travail, du droit individuel de formation ou en application des dispositions relatives au congé individuel de formation et au congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Compte tenu de la spécificité de leur contrat, le dispositif du congé individuel de formation constitue un cadre juridique particulièrement adapté au cas des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

Article **2-39.** - S'agissant du droit au congé individuel de formation, y compris du congé de bilan de compétences, il convient pour en rendre le bénéfice effectif au regard de la spécificité de son contrat, de prévoir pour le salarié sous contrat de travail à durée déterminée les conditions particulières d'accès et d'exercice ci-après qui se substituent aux dispositions des articles 2-16 (3e alinéa) à 2-18 et 2-21 à 2-28, 2-35, 2-37, 2-54, 2-57 et 2-59 du présent accord.

b) les modalités d'obtention du congé individuel de formation des salariés

Article **2-40.** - L'ouverture du droit au congé individuel de formation, y compris du congé bilan de compétences est subordonnée, pour le salarié concerné, aux deux conditions d'ancienneté suivantes qui déterminent également la date d'ouverture de ce droit :

- vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils.

La durée du contrat à durée déterminée n'est pas prise en compte pour l'appréciation de la condition de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non, visée ci-dessus, dans les cas suivants :

- poursuite des relations contractuelles de travail par un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue du contrat de travail à durée déterminée,
- contrats de travail à durée déterminée conclus en application des dispositions de l'article 3-1 du présent accord ou en application des dispositions relatives au contrat d'apprentissage,
- contrats de travail à durée déterminée conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire.

Pour les salariés visés au 2e alinéa de l'article 2-19 du présent titre les durées ci-dessus sont portées à trente-six mois au cour s des sept dernières années dont huit mois au cours des vingt-quatre derniers mois civils(*).

Article **2-41.** - Compte tenu de la spécificité de son contrat, la formation ou le bilan de compétences choisis par le bénéficiaire du droit au congé individuel de formation ouvert au titre des dispositions de l'article 2-40 ci-dessus est suivie, dans tous les cas, au-delà du terme du contrat de travail à durée déterminée et en dehors de toute période d'exécution d'un contrat de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce qu'à la demande du salarié, la formation ou le bilan de compétences soient suivis, après accord écrit de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme dudit contrat de travail à durée déterminée.

Article **2-42(**).** - Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée et à l'exception des contrats visés, l'employeur remet au salarié concerné, en même temps que le contrat de travail, un bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

Le bordereau comporte les mentions suivantes :

- l'identification du salarié,
- la raison sociale de l'entreprise,

Notes du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve des a) et b) de l'article L. 931-15 du code du Travail.

^(**) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 1er du décret 91-205 du 25 février 1991 relatif au bordereau individuel d'accès à la formation.

- l'adresse de l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-après, dont relève l'entreprise,
- le rappel des conditions d'exercice par l'intéressé de son droit au congé individuel de formation.

Le bordereau est établi sur la base d'un modèle type arrêté par le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent titre. Il peut être mis à la disposition des entreprises par les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après.

c) les règles de prise en charge des dépenses afférentes au congé individuel de formation

Article **2-43.** - L'intéressé, remplissant les conditions d'ancienneté visées à l'article 2-40 cidessus, doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à son congé individuel de formation ou à son congé de bilan de compétences, à l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 du présent titre dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée.

La demande de prise en charge peut être présentée à l'organisme paritaire avant l'expiration de son dernier contrat de travail à durée déterminée, dès lors que l'intéressé peut justifier, à la date du dépôt de la demande, des conditions d'ouverture de son droit à congé.

Pour que cette demande soit recevable par l'organisme paritaire, la formation ou le bilan de compétences doivent débuter au plus tard douze mois après la fin du contrat de travail à durée déterminée ayant ouvert le droit.

Article **2-44.** Les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après définissent, compte tenu de l'objectif énoncé au premier alinéa de l'article 2-38 ci-dessus, les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé individuel de formation, afin de privilégier les formations permettant aux intéressés d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession ou d'entretenir leurs connaissances. Les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, définissent les priorités, les critères et l'échéancier d'examen des demandes de prise en charge au titre du congé de bilan de compétences.

Article **2-45.** - Sans préjudice des dispositions de l'article 2-33 du présent chapitre, la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation ou un congé bilan de compétences peut être refusée par l'organisme paritaire visé à l'article 2-48 ci-après, lorsque l'intéressé ne peut justifier de l'ouverture de son droit à un congé individuel de formation, conformément aux dispositions de l'article 2-40 visé ci-dessus, par la production de ses contrats de travail, en particulier à durée déterminée, et de ses bulletins de salaires.

Article **2-46.** L'ancien titulaire du contrat de travail à durée déterminée qui a obtenu de l'organisme paritaire visé à l'article 2-47 ci-dessous, une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé individuel de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, bénéficie, pendant la durée de cette prise en charge, d'un statut particulier de titulaire d'un droit personnalisé au congé individuel de formation.

Ce statut lui permet(*):

- d'être considéré comme stagiaire de la formation professionnelle,
- de percevoir, à ce titre, de l'organisme paritaire qui a donné un accord de prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation, ou au congé bilan de compétences une rémunération telle que définie à l'article 2-34 ou au second alinéa de l'article 2-60 du présent titre et calculée sur la base de la moyenne des salaires perçus au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée ou des huit derniers mois sous contrat à durée déterminée par les salariés visés au 2e alinéa de l'article 2-19.

L'ancien titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ayant obtenu une prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à son congé individuel de formation par un organisme paritaire, bénéficie du maintien de la protection sociale en matière de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO.

En contrepartie, l'organisme paritaire verse aux régimes concernés, les cotisations sociales permettant de couvrir les garanties offertes par ces différents régimes. Le COPACIF informera les organismes paritaires visés à l'article 2-47 ci-après, des modalités arrêtées avec les organismes chargés de la gestion des régimes concernés et qui devront être mises en œuvre à cet effet.

Article **2-47.** - La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes au congé individuel de formation ou au congé de bilan de compétences des intéressés est assurée par le versement par les entreprises ou établissements, d'une participation financière égale à 1 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié sous contrat de travail à durée déterminée. Cette participation n'est pas due pour les contrats de travail à durée déterminée conclus dans les cas visés au second alinéa de l'article 2-40 du présent chapitre.

Elle est distincte de tous les autres versements pour la formation auxquels les entreprises sont tenues par un texte législatif, réglementaire ou contractuel et doit être versée avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, à l'un des organismes visés à l'article 2-28 du présent chapitre.

Article **2-48. -** Les sommes versées aux organismes paritaires par les entreprises ou établissements dans le cadre des dispositions de l'article 2-47 ci-dessus sont mutualisées, dès leur réception, au sein d'une section particulière mise en place par chacun d'eux et dans laquelle ils les gèrent.

Article **2-49.** Les dispositions de l'article 2-20 du présent titre, relatives au délai de franchise, ainsi que celles de l'article 2-34 du présent titre, relatives à la prise en charge par les organismes paritaires de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé, sont applicables aux anciens titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficiaires d'un congé individuel de formation.

Article **2-50.** - Dans le cadre des dispositions de l'article 2-9 du présent accord, le comité d'entreprise sera informé et consulté chaque année, sur les actions de formation mises en œuvre au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans celui des dispositions du 2e alinéa de l'article 2-41 ci-dessus.

Note du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 1ère phrase du 1er alinéa de l'article L. 931-18 du code du Travail.

Section 3 : LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Article **2-51.** Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Section 4 : LE CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES

Article **2-52. -** Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de participer à une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

- *Article* **2-53.** Pour l'application de l'article 2-52 ci-dessus, chaque salarié peut demander une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures par action.
- Article **2-54.** L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.
- *Article* **2-55. -** Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation défini à l'article 2-20 du présent titre.

- *Article* **2-56.** La demande d'autorisation d'absence prévue à l'article 2-53 ci-dessus doit être formulée au moins deux mois avant la date de l'action de bilan de compétences. Elle doit indiquer la date de cette action et la durée de cette action ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.
- *Article* **2-57. -** Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, l'entreprise ou l'établissement peut reporter la satisfaction donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois.

Article **2-58.** - Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent chapitre.

Article **2-59(*). -** La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire compétent désigné ci-dessus dès lors que :

- l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités, critères et échéancier que l'organisme paritaire a définis conformément aux dispositions de l'article 2-28 du présent titre,
- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire précité.

Article **2-60** Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération calculée à partir de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

La prise en charge de la rémunération s'effectue sur la base de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, visées aux articles 2-54 et 2-55 ci-dessus, l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article 2-59 susvisé.

Le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord, détermine la part maximum des ressources de l'organisme paritaire visé à l'article 2-27 du présent accord qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

Section 5 : LE CONGÉ-ENSEIGNEMENT

Article **2-61(**). -** Sous la seule condition qu'ils aient plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés peuvent demander des autorisations d'absence sans maintien de rémunération pour exercer dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant moins d'un an,
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou quarante heures par mois.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congéenseignement obéissent aux règles spécifiques définies aux articles 2-62 à 2-64 ci-après.

Article **2-62. -** Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre de l'article 2-61 cidessus ne sont pas pris en compte dans les entreprises de dix salariés et plus, pour le calcul du pourcentage d'absence simultanée prévu à l'article 2-21 du présent accord(***).

Notes du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-24 et de celles du 1er alinéa de l'article R. 931-29 du code du Travail.

^(**) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 1ère phrase du I de l'article L. 931-28 du code du Travail.

^(***) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3ème alinéa du III de l'article L. 931-28 du code du Travail.

Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions fixées à l'article 2-61 ci-dessus demandent une autorisation d'absence en vue d'exercer une fonction d'enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre, ne dépasse pas 1% du nombre total de salariés de l'établissement(*).

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congéenseignement peut être différée si le nombre d'heures de congéenseignement demandé dépasse 1% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congéenseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.

Article **2-63.** - Dans les cas mentionnés au deuxième tiret de l'article 2-61 ci-dessus, l'autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement est accordée pour une période maximale d'un an. Son renouvellement éventuel devra faire l'objet d'un accord particulier, compte tenu notamment des dispositions de l'article 2-61 ci-dessus.

Article **2-64.** - Les salariés visés par le premier tiret de l'article 2-61 ci-dessus ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions enseignantes à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 du présent accord.

En outre, les entreprises peuvent, à leur égard et pour des raisons motivées de service, faire application de l'article 2-24 du présent accord, relatif au report de l'autorisation d'absence.

Article **2-65.** - Les dispositions des articles 2-21 et 2-23 du présent accord sont applicables à toutes les demandes présentées en application de l'article 2-61 ci-dessus.

CHAPITRE 5 : l'utilisation du compte épargne-temps (CET) à la formation

Article **2-66.** - Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an.
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif(**).

Note du GIM :

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'explication des dispositions de la 1ère phrase du III de l'article L. 931-28 du code du Travail.

^(**) Dernier tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du Travail.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps(*).

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

TITRE III

LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS PUBLICS SALARIÉS

CHAPITRE 1 : LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALI-SATION POUR LES JEUNES ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article **3-1.** - Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi(**).

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

Notes du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des 2ème et 3ème alinéas de l'article L. 227-1 du code du Travail

^(**) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 2ème phrase du 1er alinéa de l'article L.981-1 du code du Travail.

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- des natures de certifications ou de formations particulières, définis par accord de branche ou,
 à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par les CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Lorsque la qualification visée est une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ces précisions font également l'objet d'un document écrit, annexé au contrat.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Les formations dispensées par un organisme de formation font l'objet d'une convention avec l'organisme, conclue préalablement à l'organisation de ces actions.

Les actions de formation qui s'inscrivent dans un cursus scolaire ou universitaire et qui sont mises en place à l'initiative d'un établissement d'enseignement, ne peuvent donner lieu à la conclusion de telles conventions.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable de l'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) visée à l'article 8-30 ci-dessous pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies aux articles 9-9 à 9-15 du présent accord.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

Les activités des titulaires du contrat sont suivies par un tuteur selon les modalités définies aux articles 6-4 à 6-7 ci-dessous.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire du contrat incluant le temps passé en formation, ne peut pas déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues. Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Lorsque la qualification visée a été établie par la CPNE de la branche professionnelle, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par ladite commission paritaire.

Lorsque la qualification est reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, l'évaluation de la formation reçue par l'intéressé est réalisée à l'initiative de l'employeur en liaison avec l'organisme de formation signataire de la convention et dans les conditions fixées dans le document annexé au contrat.

Pour la préparation directe de ces épreuves, il participe, dans la limite de trois jours ouvrables, à des actions de formation ou des enseignements spécialement dispensés dans la structure de formation, dans les conditions prévues par la convention de formation visée au présent article.

Les résultats des évaluations prévues ci-dessus sont mentionnés dans des attestations écrites qui sont remises aux intéressés et restent leur propriété exclusive.

Lorsque le contrat est rompu avant son terme, l'organisme de formation remet à l'intéressé une attestation indiquant la formation suivie et sa durée.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves d'évaluation prévues ci-dessus.

Les titulaires de ces contrats bénéficient des dispositions relatives au rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En particulier, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation,
- les conditions dans lesquelles se dérouleront les contrats et en particulier sur :
 - les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat,
 - les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise,
 - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
 - les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation visées au présent chapitre,
 - les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et de validation.

La consultation a lieu à l'occasion des deux réunions prévues à l'article 2-6 ci-dessus. Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue de l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

CHAPITRE 2 : LA MISE EN ŒUVRE DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNA-LISATION POUR DES SALARIÉS DES ENTREPRISES

Article **3-2.** - Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

 aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s) ; le suivi de cette alternance est assuré par un tuteur dans les conditions définies aux articles 6-4 à 6-7 du présent accord,
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,
- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé aux articles 2-12 et 2-13 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application de l'article 2-10-2 ci-dessus. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

TITRE IV

L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

CHAPITRE 1 : LA FORMATION QUALIFIANTE OU DIPLÔMANTE DIFFÉRÉE

Article **4-1.** - Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,
- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

CHAPITRE 2 : LA FORMATION CONTINUE DANS LES PME ET LES ENTREPRISES ARTISANALES

Article **4-2.** - Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose(*).

Les CPNE et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

CHAPITRE 3 : L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **4-3. -** Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 7-6 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Note du GIM :

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 951-1, L. 951-2, L. 951-3, L. 983-1, R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du Travail relatifs aux frais d'information et de gestion des organismes paritaires collecteurs agréés et au financement des actions de formation.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

TITRE V

LE RÔLE ET LES MISSIONS DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **5-1.** - Le personnel d'encadrement au sens du présent titre est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres, d'autre part, par les salariés tels que les agents de maîtrise, les techniciens et les VRP dont la compétence, la qualification et les responsabilités le justifient, selon des critères déterminés au sein de chaque branche professionnelle.

Article **5-2. -** Toute liberté doit lui être laissée, dans les conditions prévues par ces dispositions, de participer à des sessions de formation professionnelle et de remplir des fonctions d'enseignement dans les conditions prévues aux articles 2-61 à 2-65 ci-dessus sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation et prévoir, le cas échéant, l'aménagement des charges de travail.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés.

Article **5-3.** - Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 2-61 du présent accord.

Article **5-4.** Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés à l'article 1-1 du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,
- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,

- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs.
- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

- *Article* **5-5.** S'agissant des bénéficiaires du présent titre, la formation et le perfectionnement professionnels peuvent comprendre des enseignements ayant pour objet l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances de base ainsi que l'élargissement de la formation générale en ce qu'elle est susceptible de contribuer au perfectionnement professionnel des intéressés.
- *Article* **5-6. -** Dans le cadre des accords prévus à l'article 7-5 du présent accord, les branches professionnelles peuvent définir pour le personnel d'encadrement compte tenu de ses attributions, des priorités en matière de formation dans les domaines scientifiques, technologiques ou dans ceux du management et de la gestion des ressources humaines et des relations sociales.
- *Art.* **5-7. -** Le personnel d'encadrement visé à l'article 5-1 du présent titre, est fondé à attendre de l'entreprise la reconnaissance de ses capacités et la valorisation de ses possibilités professionnelles. Il doit être informé de l'évolution de carrière qu'il peut y espérer.

A cet effet, les entreprises développeront la pratique d'entretiens périodiques entre le personnel d'encadrement et ses supérieurs hiérarchiques.

TITRE 6

LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AU TUTORAT ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

CHAPITRE 1 : LES MISSIONS D'ACCUEIL ET LES MISSIONS PÉDAGOGIQUES

- Article **6-1.** Les parties signataires soulignent que lorsqu'une mission d'accueil ou une mission pédagogique a été confiée à des salariés qualifiés et en tout premier lieu aux membres de l'encadrement, autres que ceux dont la fonction définie dans les classifications comporte déjà une telle mission, celleci s'exerce dans les cadres suivants :
 - stages ou périodes de formation en entreprise,
 - contrats et périodes de professionnalisation,
 - apprentissage.
- Article **6-2.** Le responsable de stage définit les modalités d'exécution du stage ou de la période de formation en entreprise et, le cas échéant, son contenu. Dans le cadre des dispositions du titre 10 du présent accord, il participe à l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques prévue à la convention de stage ainsi qu'à l'évaluation réalisée à la fin de la période de stage ou de formation en entreprise.

Pour les formations liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, le tuteur exerce sa mission dans le cadre des dispositions des articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

Le maître d'apprentissage exerce ses missions dans le cadre des dispositions définies à l'article L. 117-7 du code de travail.

Article **6-3.** - Compte tenu des dispositions définies à l'article 6-2 ci-dessus, les personnels qui sont conduits à exercer des missions de responsable de stage, de tuteur ou de maître d'apprentissage doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

CHAPITRE 2 : LE DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE

Article **6-4.** - Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Article **6-5.** - Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur luimême.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée.

Il assure dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le bénéficiaire du contrat ou de la période, de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Article **6-6.** - Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné assure la prise en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

Article **6-7. -** Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

TITRE 7

LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES, DANS LES BRANCHES ET DANS LES TERRITOIRES

CHAPITRE 1 : LE RÔLE DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **7-1.** Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Article **7-2.** - Il est créée une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. Il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés. Afin de donner aux délibérations du comité toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en œuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation desdites délibérations. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés sur la formation.

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place de ces commissions de formation, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Article **7-3.** - Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article **7-4(*).** - Dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, l'application des dispositions visées aux articles 2-5 à 2-9 sera réalisée au moyen d'un document de synthèse sur les actions conduites par l'entreprise en matière de formation professionnelle continue, présenté aux délégués du personnel au cours d'une seule réunion. Une seconde réunion pourra avoir lieu à la demande des délégués du personnel.

CHAPITRE 2 : LES ACCORDS DE BRANCHE SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article **7-5.** - Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 7-6 du présent accord, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article
 1-1 du présent accord,
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,

Note du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 934-4 et L. 934-6 du code du Travail qui imposent la tenue de 2 réunions du comité d'entreprise.

- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle,
- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 3-2 du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,
- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles dont l'effectif est inférieur à dix salariés,
- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,
- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité,
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation,
- les efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle,
- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation,
- les modalités du dédit- formation (durée des périodes d'attachement, pénalités financières éventuelles,...) compte tenu des spécificités des entreprises de la branche,
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation,
- les modalités de prise en compte par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation,
- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,

- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi,
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

CHAPITRE 3: LES OBSERVATOIRES PROSPECTIFS DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article **7-6.** - Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1er septembre 2004.

Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Le CPNFP s'assure de la mise à disposition des COPIRE de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.

CHAPITRE 4 : LE DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS RÉGIONAUX ET LES CONTRATS D'OBJECTIFS

Article **7-7.** Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs inter-régionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 7-6 du présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 7-5 du présent accord, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,
- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Elles peuvent être également consultées et éventuellement associées aux actions d'information des jeunes et de leur famille en vue de favoriser une meilleure orientation scolaire et professionnelle.

TITRE VIII

LES INSTANCES PARITAIRES

CHAPITRE 1: LES INSTANCES POLITIQUES

Section 1: LES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

a) les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)

Article **8-1.** - Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle. A cet effet, les branches s'attacheront à la création de commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) dans les secteurs qui n'en sont pas pourvus.

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en application des dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 modifié, les CPNE ont pour mission, en matière de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 4-3, 7-6, 7-7, 10-5, 10-9 du présent accord.

Article 8-2. - Dans le cadre de leurs missions, les CPNE procèdent périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 8-8 ci-dessous,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux CPNE le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Article **8-3.** - Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elles sont en outre informées des conclusions de ces études.

- *Article* **8-4.** Les CPNE sont consultées préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elles sont en outre informées de l'exécution de cet engagement.
- *Article* **8-5.** Les CPNE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés à la présente section.
- Article **8-6.** Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.
- *Article* **8-7. -** Les CPNE et les COPIRE visées à l'article 8-9 ci-dessous, chacune dans leur champ de compétences :
 - font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application,
 - examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
 - communiquent au groupe technique paritaire (GTP) visé à l'article 8-22 du présent accord les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.
- *Article* **8-8.** Les CPNE, compte tenu des propositions qui peuvent être faites par les COPIRE, définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Elles les communiquent au GTP visé à l'article 8-22 du présent accord qui les porte à la connaissance des différents OPCA.

b) les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

- *Article* **8-9.** Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :
 - de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,
 - de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,
 - de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,

- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Elles doivent en outre assurer les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 7-7, 8-7, 8-8, 10-8 du présent accord.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Article 8-10. - Dans le cadre de leurs missions, il appartient aux COPIRE notamment de :

- s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels qui, dans leur champ de compétence territorial, sont chargés de la mise en œuvre du dispositif des formations liées à la professionnalisation ou au congé individuel de formation.
- prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues par les dispositions de l'article 7-7 du présent accord.

La COPIRE donne son avis sur les demandes de subventions présentées à l'AGEFAL, par l'OPCA interprofessionnel régional, relevant de sa compétence.

Article **8-11.** - Les COPIRE proposent chaque année, dans leur champ de compétence, des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.

Dans cette perspective, elles sont destinataires desdits contrats d'objectifs. Elles informent le conseil régional des orientations qu'elles ont définies.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

- *Article* **8-12.** Les COPIRE peuvent proposer aux OPCA la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.
- *Article* **8-13. -** Les COPIRE consacrent chaque année, au moins une de leurs réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle énumérés au présent chapitre.

Article **8-14.** - Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

Section 2 : LE COMITÉ PARITAIRE NATIONAL POUR LA FORMATION PROFES-SIONNE LLE (CPNFP)

a) le rôle et les missions du CPNFP

Article **8-15.** - Il est créé entre les parties signataires du présent accord au niveau national et interprofessionnel, un comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Article 8-16. - Ce comité est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord,
- d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Le secrétariat de ce comité est assuré par le MEDEF.

Article **8-17.** - Le CPNFP a pour mission :

- d'informer les entreprises et les salariés sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- de préciser, en tant que besoin et par délégation des parties signataires, les modalités d'application du présent accord,
- d'exercer les missions prévues à l'article 8-22 du présent accord,
- de définir les orientations de l'activité du comité paritaire du congé individuel de formation créé en application de l'article 8-31 du présent accord,
- d'agréer les organismes paritaires visés aux articles 8-23 à 8-27 du présent accord(*),
- d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics en matière de formation professionnelle,
- de procéder aux études et enquêtes qui lui apparaissent nécessaires,
- de faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation,
- d'établir à l'intention des parties signataires un bilan annuel du fonctionnement des divers dispositifs de formation professionnelle première, d'insertion et continue au travers des instances chargées de leur mise en œuvre,

Note du GIM:

^(*) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-1 du code du Travail.

- de formuler, en tant que de besoin, des propositions à l'intention des parties signataires du présent accord,
- d'accomplir les missions définies aux articles 2-13, 4-2, 7-6, 9-2, 9-5, 9-10, 9-14, 10-15, 11-5.

Pour l'accomplissement de ces missions, le CPNFP peut créer des groupes techniques paritaires (GTP).

- Article **8-18.** Dans la perspective de la réalisation du bilan que le CPNFP établit à l'intention des parties signataires, les CPNE, les COPIRE, les groupes techniques paritaires éventuellement mis en place et l'AGEFAL et le COPACIF visé à l'article 8-31 du présent accord transmettent chaque année à son secrétariat un compte rendu de leurs activités.
- *Article* **8-19. -** Le CPNFP peut faire appel aux organismes mentionnés ci-dessus pour la réalisation des études et enquêtes visées à l'article 8-17 précédent.
- Article **8-20.** Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.
- *Article* **8-21. -** Dans le cadre d'une instance spécifique, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, se réunissent pour assurer les missions suivantes :
 - fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales(*),
 - arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5 % et 10 % des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP(**).

Notes du GIM:

^(*) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 951-1, L. 951-2, L. 951-3, L. 983-1, R. 964-4 et R. 964-16-1 du code du Travail relatifs aux frais d'information et de gestion des organismes paritaires collecteurs agréés et au financement des actions de formation.

^(**) Tiret étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail et d'autre part, de celles du 1er alinéa de l'article R. 964-16-6 du code du Travail.

b) le rôle du groupe technique paritaire (GTP) chargé du suivi des contrats et des périodes de professionnalisation

Article **8-22. -** Un groupe technique paritaire (GTP), mis en place par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci- dessus, est chargé d'assurer la préparation des décisions du comité portant sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir auprès des CPNE, des COPIRE et des OPCA les informations nécessaires à la connaissance du fonctionnement du système et de sa situation financière,
- établir, à partir de ces données, des informations statistiques à l'intention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du titre 3 et, le cas échéant, formuler des propositions.

Le MEDEF est chargé d'en assurer le secrétariat.

Ce GTP bénéficie, notamment pour l'élaboration des informations statistiques susvisées, et pour la réalisation d'enquêtes qui pourraient s'avérer nécessaires auprès des OPCA, du concours des services de l'AGEFAL, après accord du conseil d'administration de celle-ci.

Il communique en tant que de besoin les extraits des procès-verbaux de ses réunions aux OPCA, aux CPNE, aux COPIRE et à l'AGEFAL, visée à l'article 8-30 ci-après.

CHAPITRE 2 : LES ORGANISMES DE GESTION ET DE PÉRÉQUATION

Section 1 : LES ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA)

Article **8-23. -** Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) doivent relever d'un accord onclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de l'accord.

Il ne peut être créé, pour un même champ professionnel, plus d'un organisme pour gérer des contributions de même nature.

Lorsque l'organisme a une compétence interprofessionnelle, son champ d'application est national ou régional ; il ne peut être créé plus d'un organisme à compétence interprofessionnelle par région.

- *Article* **8-24. -** Les modalités d'organisation et de fonctionnement des OPCA sont définies par l'accord dont ils relèvent. Cet accord détermine :
 - son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel,
 - la composition du conseil d'administration paritaire de l'organisme ainsi que l'étendue des pouvoirs de celui-ci,
 - les modalités du contrôle de la gestion, lequel relève en propre des pouvoirs dudit conseil d'administration,

- les règles de détermination des actions donnant lieu à l'intervention de l'organisme et de répartition des ressources entre ces interventions,
- sans préjudice d'autres dispositions convenues entre les signataires de l'accord, les modalités de délégation à une ou plusieurs personne(s) morale(s), relevant de la ou des organisation(s) professionnelle(s) signataire(s) dudit accord, de tout ou partie de la mise en œuvre des missions de l'organisme nécessitant une relation directe avec l'entreprise, sauf pour les organismes paritaires professionnels ou interprofessionnels à compétence nationale, agréés antérieurement au 1er janvier 1994 au titre de l'article L. 961-9 du code du travail.

En aucun cas les tâches relatives à la gestion d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ne peuvent être confiées à un établissement d'enseignement ou à un organisme de formation.

Lorsque l'OPCA assure la gestion de plusieurs contributions, chacune d'elles fait l'objet d'un suivi comptable distinct, dans le cadre d'une section particulière.

Ils font chaque année le bilan de leur activité qu'ils transmettent avec le rapport des commissaires aux comptes, au CPNFP et, pour les OPCA à compétence interprofessionnelle et régionale, à la COPIRE de leur région.

Article **8.25.** - Les OPCA ont pour mission, entre autres, de développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats de professionnalisation dans le champ de compétence pour lequel ils ont obtenu l'agrément.

Ils reçoivent les fonds versés par les entreprises au titre *de l'article 10-14 et*(*) du deuxième tiret de l'article 9-2 visé ci-dessous ainsi que les contributions affectées par les entreprises employant moins de dix salariés au financement des contrats de professionnalisation et les fonds versés par l'AGEFAL conformément aux dispositions de l'article 8-31 ci-dessous.

Leurs instances paritaires compétentes définissent :

- les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge du contrat de professionnalisation visé à l'article 3-1 du présent accord, y compris la formation des tuteurs,
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge,
- le montant et l'affectation des dépenses d'information,
- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises en application des dispositions de l'accord de branche.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche incluant notamment :

- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

Note du GIM:

^(*)Les termes de l'article 10-14 et ne sont pas étendus.

- le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, le versement du 0,50 % visé au deuxième tiret de l'article 9-2 du présent accord est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

Pour l'accomplissement de leur mission, les membres des instances paritaires compétentes doivent pouvoir disposer de toutes les informations correspondant à ces attributions et notamment de celles qui sont transmises au groupe technique paritaire (GTP) et à l'AGEFAL.

Article **8-26.** - La collecte et la gestion des sommes versées par les entreprises employant moins de dix salariés, conformément aux dispositions de l'article 9-6 du présent accord, sont assurées par les OPCA..

Dans ce cadre, les OPCA ont pour mission de :

- définir les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés, dans le respect des politiques de branche,
- prendre en charge, dans les conditions définies en application de l'alinéa précédent, les frais de fonctionnement des actions prévues à l'article 9-7 susvisé, ainsi que les frais de transport et d'hébergement correspondant à ces actions,
- informer les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'OPCA,
- fixer le montant des dépenses d'information et de gestion.

L'OPCA assure le financement des priorités définies par un accord de branche incluant notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,

- . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord,
- à concurrence du solde du montant des versements :
 - . Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF.
 - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

Article **8-27. -** Les ressources collectées par les OPCA au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés, sont destinées :

- au financement des actions conduites par les entreprises, en application des dispositions prévues au troisième tiret de l'article 9-2 du présent accord, aux salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, ainsi qu'aux frais de transport et d'hébergement,
- au financement d'études et de recherches sur la formation professionnelle,
- à l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de la formation professionnelle continue,
- aux frais de gestion de l'OPCA.

Article **8-28. -** Le temps passé aux réunions du conseil d'administration et des commissions qui en sont issues, par les représentants des salariés, sera rémunéré comme temps de travail.

Article **8-29.** - Sans préjudice des dispositions du second alinéa du présent article, les excédents des OPCA résultant de leur activité exercée au titre de l'article 8-25 ci-dessus, sont reversés à l'AGEFAL visée à l'article 8-30 du présent accord(*).

Dans les branches professionnelles pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales, peut prévoir, dans la limite du montant des efforts spécifiques visés ci-dessus, l'affectation de tout ou partie des excédents du ou des organisme(s) paritaire(s) collecteur(s) agréé(s) de la branche résultant de leur activité exercée au titre de l'article 82-3 ci-dessus, au financement d'actions destinées à la formation des salariés(**).

Notes du GIM:

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-1-8 et R. 964-8 du code du Travail relatifs aux excédents financiers des organismes paritaires collecteurs.

Section 2 : LES ORGANISMES DE PÉRÉQUATION

a) L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL)

Article **8-30(*).** - L'association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) qui est composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel, a pour objet, dans le cadre des orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 ci-dessus :

- de recevoir et de gérer :
 - les sommes versées au Trésor public, en application du code général des impôts, au titre des contributions de 0,50% et de 0,15% visées aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord,
 - les excédents des sommes versées par les entreprises au titre du financement des contrats de professionnalisation visés au présent accord, constatés par les OPCA conformément à la réglementation en vigueur,
 - les autres ressources prévues par ses statuts,
- d'attribuer aux OPCA sous forme de subventions les sommes qu'elle reçoit,
- de prendre toutes mesures pour assurer son fonctionnement et de passer à cet effet toute convention qui s'avèrerait nécessaire à l'accomplissement de son objet.

L'AGEFAL fait connaître périodiquement au secrétariat du groupe technique paritaire (GTP) la liste des besoins de subventions qui lui sont présentés et des subventions qu'elle a consenties.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

b) le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)

Article **8-31(*).** - Un comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF), constitué au plan national et interprofessionnel entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel, a pour mission, dans le respect des dispositions du présent titre et suivant les orientations définies par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord :

- de proposer à l'agrément du CPNFP les organismes visés à l'article 2-27 ci-dessus. Il ne peut être accordé plus d'un agrément pour le même champ d'application régional,
- de définir les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en œuvre des congés individuels de formation,

Note du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail.

- d'assurer la coordination entre ces organismes,
- de préciser les règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation, notamment les modalités d'application des articles 2-33 et 2-34 ci-dessus et en particulier celles relatives à la prise en charge des périodes complémentaires à la durée de l'action de formation, ainsi que les dépenses afférentes au congé de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience,
- de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent,
- d'examiner dans les conditions prévues à l'article 2-36 ci-dessous, les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement,
- de conclure avec l'Etat, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'Etat au financement du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience,
- d'assurer la répartition des abondements des pouvoirs publics tels que définis à l'article 2-30 du présent titre,
- de déterminer la contribution que devront lui verser les organismes visés à l'article 2-27 pour assurer son fonctionnement,
- de formuler, le cas échéant, des propositions à l'intention du CPNFP,
- de recevoir et de gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail. L'affectation ultérieure de ces sommes ne peut intervenir qu'après constatation d'un besoin de trésorerie.

En outre, le COPACIF présente chaque année au CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord, un bilan de son activité et du fonctionnement des organismes paritaires chargés de gérer le congé individuel de formation.

Titre IX

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

CHAPITRE 1 : LES ENTREPRISES EMPLOYANT AU MINIMUM DIX SALARIÉS

Article **9-1.** - A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalent à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article **9-2.** - Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire(*).
- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche, incluant notamment :
 - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - . le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
 - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord(**).

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :
 - . les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF.
 - . la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord(***),
 - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,
 - . en effectuant dans la limite de 10 % du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes dont le programme d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé par le CPNFP prévu à l'article 8-15 du présent accord(****),
 - . et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

Notes du GIM:

^(*) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de la 2ème phrase du II de l'article R. 964-1-2 du code du Travail.

^(**) Ce 5ème point est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du Travail.

^(***) Le 2ème point est étendu sous réserve d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 981-7 du code du Travail relatif aux dépenses imputables sur la participation au financement de la formation professionnelle continue, et, d'autre part, de l'application des dispositions du 2ème alinéa de l'article L. 951-2 du code du Travail.

^(****) Ce quatrième point n'est pas étendu.

- *Article* **9-3.** Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.
- Article **9-4.** En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagneme nt conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.
- *Article* **9-5.** Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

CHAPITRE 2 : LES ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE DIX SALARIÉS

- *Article* **9-6.** Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :
 - 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004,
 - 0.55~% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

- Article **9-7.** Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment :
 - à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - . les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3-1 et 3-2 du présent accord,
 - . les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - . les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - . les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 7-6 du présent accord,

- à concurrence du solde du montant des versements :
 - . les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
 - . la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - . et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 2-2 du présent accord.

Article **9-8.** - Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord :

- confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,
- demandent aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.

CHAPITRE 3 : L'OPTIMISATION DES DISPOSITIFS NATIONAUX DE PÉRÉQUATION

Article **9-9.** Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35 % du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2004.

Article **9-10(*).** - Néanmoins, soucieuses de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 9-2 et 9-7 du présent accord(**).

Ce pourcentage, compris entre 5% et 10% des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP(**).

Notes du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail.

^(**) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article R. 964-16-6 du code du Travail.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné(*).

Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,
- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,
- à l'affectation d'un minimum de 50 % du montant du 0,50 % et du 0,15 % des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 9-2 et 9-7 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

Article **9-11.** - Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,
- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

Article **9-12(**).** - Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Article **9-13(**).** - Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande productivité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,

Note du GIM :

^(*) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article R. 964-16-6 du code du Travail.

^(**) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail.

- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- d'améliorer la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l'AGEFAL ou au COPACIF son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

L'AGEFAL et le COPACIF sont chargés de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Article **9-14(*).** - Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein des organismes de péréquation que sont l'AGEFAL et le COPACIF, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

Article **9-15.** - Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s'appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1er janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d'application du présent accord.

LIVRE 2

LA FORMATION INITIALE TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNELLE

TITRE 10

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX PREMIÈRES FORMATIONS TECHNOLOGIQUES ET PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 1 : LE RÔLE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Article **10-1.** - Relève du niveau professionnel la définition des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes.

Notes du GIM:

^(*) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 961-13 du code du Travail.

- Article **10-2.** Relève également du niveau professionnel la définition des orientations et des priorités en matière de création, de mise à jour et de suppression des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et des modalités de validation des formations, en tenant compte des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications. A ce niveau, doit être recherchée la cohérence entre d'une part, les diplômes ou les titres qui relèvent de différentes instances et d'autre part, les qualifications professionnelles dont la définition est de la compétence des branches professionnelles.
- *Article* **10-3.** Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à la conclusion de conventions, entre l'Etat et les professions, prévoyant des actions d'information des jeunes et de leur famille, des enseignants et des conseillers d'orientation, ainsi que des actions relatives à l'accueil dans les entreprises, des enseignants et des conseillers d'orientation.
- Article **10-4.** Les parties signataires rappellent que les conventions collectives doivent définir, notamment, les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification et notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou aux titres homologués à condition que ces diplômes ou titres aient été créés ou homologués depuis plus d'un an.
- Article **10-5.** Les modalités de mise en œuvre des orientations prévues aux articles 10-1 et 10-3 ci-dessus et les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires à leur application, sont examinées par la CPNE et font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives dans la branche pouvant aboutir à des accords de branche.

CHAPITRE 2: LES FORMATIONS INITIALES SOUS STATUT SCOLAIRE

- Article **10-6.** Dans les entreprises qui accueillent en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont informés des conditions dans lesquelles s'effectue cet accueil. Les délégués syndicaux en sont également informés.
- Article **10-7.** Pour les périodes obligatoires de formation en entreprise, prévues pour les élèves et les étudiants dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule cette période de formation et en particulier sur :
 - les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur formation,
 - le nombre de jeunes concernés,
 - les postes et services auxquels ils seront affectés pendant leur période de formation,
 - la progression selon laquelle sera organisée cette période de formation,
 - les modalités de liaison entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement,
 - les conditions d'appréciation des résultats obtenus en fin de période de formation.

A cette occasion, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés sur les modalités d'accueil des enseignants dans l'entreprise ainsi que sur les conditions d'exercice du congé enseignement.

Article **10-8.** - Dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, les COPIRE peuvent, en complément des actions conduites par les professions, rechercher les voies et les moyens les plus appropriés en vue d'aider au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprise.

Article **10-9. -** Les bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel et l'insertion professionnelle des titulaires de ces diplômes sont examinés par les CPNE des professions.

CHAPITRE 3: L'APPRENTISSAGE

Article **10-10.** Les orientations relatives à l'apprentissage sont définies au niveau professionnel. Elles font l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Conseils régionaux. Leur mise en œuvre peut être assurée dans le cadre de contrats d'objectifs, relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, conclus entre l'Etat, les régions et les branches professionnelles selon les modalités prévues à l'article 7-7 ci-dessus. Les CPNE sont périodiquement informées de la mise en œuvre de ces contrats d'objectifs.

Article **10-11.** - Des accords nationaux de branche peuvent déterminer les modalités, y compris paritaires, de mise en œuvre des orientations relatives au développement de l'apprentissage et préciser les modalités d'organisation de l'apprentissage ainsi que les dispositions particulières à prévoir éventuellement pour la préparation des diplômes de différents niveaux. Au-delà des attributions qui leur sont conférées par la loi en matière d'apprentissage, les Conseils régionaux peuvent être consultés, au préalable, sur les dispositions de ces accords dont la mise en œuvre implique leur participation. Ces accords peuvent notamment :

- indiquer les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- réduire ou allonger la durée des contrats d'apprentissage, entre un et trois ans, afin de tenir compte du type de diplôme ou titre préparé, du niveau de qualification visé, de la durée minimale de formation en centre de formation d'apprentis (CFA) fixée, le cas échéant, par le règlement d'examen,
- déterminer en moyenne annuelle, sur les années d'application du contrat, le temps minimum de présence de l'apprenti en CFA, pour chaque titre ou diplôme préparé, sans que ce temps puisse être inférieur au minimum légal.

Pour déterminer ce temps minimum, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la nécessité :

- d'adapter à la spécificité de chaque titre ou diplôme préparé, la répartition des durées de formation pratique, technique, théorique et générale,

- d'assurer à l'apprenti un niveau de formation générale lui permettant d'évoluer au cours de sa vie professionnelle et, le cas échéant, de poursuivre des études sous statut scolaire ou universitaire.

Le temps de présence de l'apprenti en entreprise résultant des dispositions de ces accords de branche ne devrait pas être inférieur à 50 % de la durée du contrat d'apprentissage.

- prévoir des actions de formation pour les maîtres d'apprentissage,
- fixer les modalités les mieux adaptées pour inciter les entreprises à reconnaître et valoriser la fonction de maître d'apprentissage,
- et indiquer, le cas échéant, les conditions dans lesquelles sont mobilisés les moyens nécessaires au développement de l'apprentissage.

Article **10-12. -** Pour les formations à caractère transversal et interprofessionnel organisées dans le cadre de l'apprentissage, les COPIRE dans le cadre des attributions qui sont les leurs en matière de formation, peuvent être consultées et formuler des propositions.

Article **10-13.** - Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, sont consultés et les délégués syndicaux informés, sur les conditions dans lesquelles se déroule, dans l'entreprise, la formation des apprentis compte tenu des dispositions éventuellement arrêtées par la branche, telles que prévues à l'article 10-11 du présent accord et notamment sur :

- le nombre d'apprentis concernés, par âge, par sexe, par niveau initial de formation et par titre ou diplôme préparés,
- les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage,
- les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis,
- les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel,
- les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis,
- l'affectation par l'entreprise des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

Il est en outre informé:

- des résultats obtenus en fin de contrat ainsi que de leurs conditions d'appréciation et de validation,
- des perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information ont lieu, si possible, à l'occasion des réunions prévues à l'article 2-6 et, si nécessaire, suivant les modalités de l'article 7-4 ci-dessus.

Article **10-14. -** En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis.

(*)Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 % à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis ou à l'un des établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail, elle en verse la totalité ou le solde :

- à un OPCA professionnel ou interprofessionnel, désigné par la branche, lorsqu'un accord de branche le prévoit,
- à un OPCA interprofessionnel national ou régional, en l'absence d'accord de branche.

(*)Ces fonds collectés par les OPCA, et qui ne sont pas pré-affectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par les accords de branche ou à défaut d'accord de branche, selon des modalités définies par l'OPCA, sans préjudice des dispositions des articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail.

Article **10-15.** - Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 6-2 du présent accord, l'employeur dont l'entreprise a reçu l'agrément visé ci-dessus, choisit le maître d'apprentissage sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise et en fonction de critères de base définis par le CPNFP visé à l'article 8-15 du présent accord.

Devront notamment être pris en compte les diplômes, l'expérience professionnelle et le niveau de qualification qui devra être au moins égal à celui que prépare l'apprenti.

L'employeur informe l'autorité administrative compétente de l'identité de l'intéressé. Dans les petites entreprises, le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même.

La formation d'un apprenti peut être assurée par plusieurs maîtres d'apprentissage, conjointement ou successivement. Dans ce cas, l'un d'entre eux est désigné pour veiller à la qualité de la formation de l'apprenti, assurer la coordination de cette formation au sein de l'entreprise, ainsi que la liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs du CFA.

Pour favoriser l'exercice de sa mission, le maître d'apprentissage :

- dispose du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité,
- participe, en tant que de besoin, aux réunio ns de coordination organisées par le CFA,

Note du GIM :

^(*) Le 3ème alinéa et le 4ème alinéa de l'article 10-14 ne sont pas étendus, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 118-2-4 du code du Travail.

- bénéficie d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette fonction. Les parties signataires recommandent l'élaboration et la mise en œuvre, par le s professions, de programmes et d'actions de formation technique et pédagogique des maîtres d'apprentissage des entreprises de la branche concernée, lorsque cela s'avère nécessaire.
- Article **10-16.** Les parties signataires conviennent de la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les CFA et d'assurer une collaboration régulière et les liaisons nécessaires entre les maîtres d'apprentissage et les formateurs du CFA ; cette collaboration est assurée dans les conditions fixées par la réglementation ou, le cas échéant, par les accords de branche visés à l'article 7-5 du présent accord. Elles considèrent, de plus, que l'amélioration de la qualité de l'apprentissage nécessite que soient examinées régulièrement les conditions d'emploi des personnels des CFA. Dans cet esprit, elles souhaitent que les conditions d'emploi et de rémunération des personnels concernés soient réglées par voie d'accords collectifs.
- *Article* **10-17.** Les conventions mentionnées à l'article 10-3 peuvent également prévoir des actions pour l'information ou la formation technique des enseignants des établissements publics ou privés, sous contrat, qui concourent à la formation des apprentis en application de l'article L. 116-1-1 du code du travail.
- *Article* **10-18. -** Les parties signataires soulignent la nécessité de développer l'information et l'orientation des jeunes sur l'apprentissage, notamment, par :
 - une implication des branches professionnelles, auxquelles sont associées les COPIRE, conformément aux dispositions de l'article 7-7 du présent accord,
 - l'accueil, dans les entreprises, de jeunes dans le cadre de conventions d'aide au choix professionnel.
- Article **10-19.** Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire conformément aux dispositions de l'article 10-21 du présent accord, à assurer à un jeune âgé de moins de 26 ans une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.
- *Article* **10-20.** L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise que dans le CFA, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le CFA et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du CFA.
- Article **10-21.** Dans l'attente d'une concertation avec les pouvoirs publics, conduite au niveau national et interprofessionnel, sur les conditions propres à favoriser le développement de l'apprentissage, la rémunération des apprentis ne peut être inférieure à celle fixée par les dispositions des articles D. 117-1 à D. 117-5 du code du Travail.
- Article **10-22.** Des représentants des salariés siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA d'entreprises, ainsi que dans ceux des CFA gérés paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci. Leur nombre est égal à celui des représentants des employeurs prévus comme devant siéger dans ces instances.

Les parties signataires recommandent que le nombre de représentants des organisations patronales et syndicales soit fixé dans les limites nécessaires au bon fonctionnement de ces conseils de perfectionnement.

Les représentants des salariés qui siègent dans ces conseils de perfectionnement sont désignés:

- par le comité d'entreprise ou sa commission de formation lorsqu'il s'agit d'un CFA d'entreprise,
- par les organisations syndicales elles- mêmes, suivant les modalités faisant l'objet d'un protocole entre les organismes d'employeurs gestionnaires de ces centres et les organisations syndicales intéressées, lorsqu'il s'agit d'un CFA géré paritairement ou par des organisations patronales ou par des associations créées sous l'égide de celles-ci.

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement et, le cas échéant du conseil d'administration, par les représentants des salariés sera rémunéré comme temps de travail. Les frais de déplacement et de séjour seront pris en charge par le centre auprès duquel fonctionne le conseil de perfectionnement. Ledit centre examinera les dispositions qui pourraient être prises pour la préparation des réunions.

Article **10-23. -** Sont soumis, pour avis, au conseil de perfectionnement désigné à l'article 10-22 ci-dessus :

- le règlement intérieur du centre,
- les perspectives d'ouverture ou fermeture de sections,
- l'organisation et le déroulement de la formation,
- les modalités de la relation entre les entreprises et le centre,
- le contenu des conventions passées en application de l'article L. 116-1-1 du code du travail.

et sont présentés :

- les référentiels des formations et des diplômes,
- les résultats aux examens,
- les décisions de retraits d'agrément.

Le conseil de perfectionnement fixe :

- les conditions générales d'admission des apprentis,
- les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des formateurs, et suit l'application des orientations définies dans ces différents domaines.

Il est informé du fonctionnement financier du centre.

Article **10-24.** - Le CPNFP prévu à l'article 8-15 est chargé du suivi du présent chapitre.

Dans ce cadre, il a pour mission de :

- recueillir, notamment auprès des CPNE et des COPIRE, les informations relatives au fonctionnement de l'apprentissage,
- établir, à partir de ces données, des informations à l'attention des parties signataires,
- préciser en tant que de besoin, les modalités d'application du présent chapitre et, le cas échéant, formuler des propositions.

LIVRE 3

LES DISPOSITIONS FINALES

TITRE 11

LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article **11-1.** - L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son titre 9, est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Article 11-2. - Le présent accord annule et remplace les textes interprofessionnels suivants :

- accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, modifié par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996, du 26 février 1997 et du 6 juin 2001,
- accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

à l'exception des dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance et aux contrats de qualification adultes fixées dans l'accord du 3 juillet 1991 modifié, qui demeurent en application jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires relatives aux contrats de professionnalisation.

En conséquence et sous la réserve visée à l'alinéa ci-dessus, les parties signataires annulent et remplacent les textes susvisés et conviennent de procéder à cet effet, concomitamment à la signature du présent accord, aux formalités légales.

- *Article* **11-3.** Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend ra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.
- Article **11-4.** Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références aux contrats d'insertion en alternance sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.
- Article **11-5.** Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

- Article **11-6.** Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du chapitre 2 du titre 2 du présent accord, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre
- Article **11-7.** Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du présent accord à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révèleraient nécessaires.
- *Article* **11-8. -** Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du Travail.

TITRE 12

LES AUTRES DISPOSITIONS

Article **12-1.** - Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

Textes signés par le MEDEF(*)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES REPRÉSENTANTS DE COMMERCE DU 3 OCTOBRE 1975

Cette convention collective nationale interprofessionnelle est directement applicable aux entreprises des industries métallurgiques et connexes de la Région parisienne

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975

et ses avenants

___ Représentants de commerce _____

	Articles	pages
Convention Collective :		III B/
Préambule		
Champ d'application	1	
Bénéficiaires	2	
Durée et dénonciaiton	3	
Délégués du personnel - Comité d'entreprise	4	
Rémunération	5, 5-1	
Paiement mensuel des commissions	5-2	
Clause de ducroire	5-3	
Echantillons et collections	6	
Permis de conduire	6-1	
Congés pour événéments de famille	7	
Indemnisation maladie - accident	8	
Indemnisation maladie professionnelle - accident du travail	9	
Indemnisation maternité	10, 10-1	
Régime complémentaire de retraite et de prévoyance	11	
Préavis	12	
Indemnité conventionnelle de rupture	13	
Indemnité spéciale de rupture	14	
Indemnité conventionnelle de départ en retraite	15	
Indemnité spéciale de mise à la retraite	16	
Clause d'interdiction de concurrence	17	
Définition de l'ancienneté	18	
Commission d'interprétation	18-1	
Date d'application - Dépôt	19-20	
venants à la convention collective		III B/
utres accords non inclus dans la convention collective	voir partie III /	A

Représentants de commerce

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU 3 OCTOBRE 1975

PRÉAMBULE

Les parties signataires :

1) Constatant que les relations entre les représentants de commerce et les entreprises se situent aujourd'hui dans un cadre économique et social nouveau et sont marquées par de profondes transformations dans les méthodes commerciales et les techniques de vente,

Considérant que cette évolution exige, dans les rapports existant entre les entreprises et leurs représentants de commerce, une adaptation indispensable qui ne saurait être seulement recherchée dans la simple transformation d'un statut professionnel ne correspondant plus à toute la réalité économique et sociale,

Souhaitent que, pour l'avenir, l'ensemble des problèmes de la profession soit réglé par la voie conventionnelle, seule susceptible de les résoudre d'une manière adéquate et affirment que toute modification législative du statut des représentants de commerce ne tenant pas compte des voeux clairement exprimés par les parties serait de nature à remettre en cause la présente convention collective,

Décident, dans ces conditions, que les représentants bénéficieront désormais de garanties de même nature que celles accordées aux autres salariés de l'entreprise en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier.

2) Constatant que les problèmes posés par les représentants de commerce sont spécifiques et qu'aucune assimilation systématique ne saurait être faite avec toute autre catégorie de personnel, d'une part en raison de la nature même de leur travail et de leurs conditions d'emploi dans les diverses branches de l'industrie ou du commerce, d'autre part parce que les représentants de commerce se situent à des niveaux très différents de la hiérarchie,

Décident de leur donner une solution nationale interprofessionnelle, sans référence aux autres catégories de salariés.

3) Considérant que l'article L. 751-9, dernier alinéa, du code de Travail ouvre au représentant de commerce le droit à une indemnité conventionnelle de licenciement ou de mise à la retraite,

Décident, en conséquence, d'instaurer ces indemnités par la présente convention collective qui sera seule applicable aux représentants de commerce, sauf dans le cas où une autre convention collective liant l'entreprise comporterait des dispositions plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

4) Considérant, en outre, que le principe de l'indemnité de clientèle, tel qu'il a été posé en 1937, s'il constitue encore une garantie pour les représentants de commerce rémunérés à la commission, ayant créé ou apporté une clientèle, ou développé une clientèle existante, pourrait être remplacé, sur option, par celui d'une indemnité spéciale de rupture moins incertaine, plus générale et exclusive de conflits,

Considérant, toutefois, que cette notion d'indemnité de clientèle ne saurait être supprimée dans la mesure où elle permet à certains représentants de commerce licenciés avant d'avoir, par une exploitation d'une durée raisonnable, tiré les fruits de leur apport, de leur création ou d'un développement notable de clientèle, d'être équitablement dédommagés,

Décident de donner à ce problème une solution originale, de telle sorte que l'indemnité spéciale de rupture, allouée sous certaines conditions à tous les représentants de commerce, puisse se substituer, avec l'accord des parties, à l'indemnité statutaire de clientèle, constituant ainsi une solution transactionnelle de nature à éviter les conflits qui naissent à ce sujet.

5) Considérant que tout employeur garde la faculté de convenir avec son représentant de commerce que celui-ci ne pourra pas apporter son concours à une maison concurrente pendant une durée limitée après la rupture du contrat,

Décident d'apporter à ce problème une réponse qui élimine l'essentiel des difficultés rencontrées à ce sujet dans le passé.

En conséquence de ce qui précède et qui leur apparaît fondamental,

Décident d'adopter les dispositions suivantes :

Article premier. - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 et membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F.

Toutefois, le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée (*) des professions qui, avant la signature de la présente convention, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par elle, mais pourront à tout moment demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Article 2. - BÉNÉFICIAIRES

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux représentants de commerce travaillant dans les conditions définies par les articles L. 751-1 à L. 751-3 du code du Travail et qui rendent effectivement compte de leur activité à leurs employeurs (1) dès lors que ceux-ci leur en on fait la demande.

Article 3. - DURÉE ET DÉNONCIATION

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Si la convention est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celle destinée à la remplacer ou pendant une durée maximale d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

⁽¹⁾ Il y a lieu simplement de constater si le représentant de commerce rend ou ne rend pas compte de son activité sans rechercher si le contrat a prévu une telle obligation. La question de savoir dans quelles conditions le représentant de commerce doit rendre compte de son activité s'apprécie, soit d'après les dispositions expressément prévues au contrat, soit, à défaut, d'après les conditions normales, eu égard à la profession et à l'entreprise.

Note du GIM

^(*) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cette liste qui n'offre qu'un intérêt très limité pour nos adhérents, mais nous la tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui désireraient la recevoir

Article 4. - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL - COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour la désignation des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement ou d'entreprise, les parties s'accordent à recommander que soit constitué un collège électoral spécifique aux représentants de commerce, chaque fois que, dans l'entreprise ou l'établissement leur nombre sera égal ou supérieur à vingt.

Dans l'hypothèse où ne serait pas constitué de collège spécifique aux représentants de commerce, ces derniers seront inclus dans le collège des ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés dans tous les cas où deux collèges seront constitués conformément à la législation en vigueur et dans le collège des agents de maîtrise et assimilés dans les cas où les ingénieurs et chefs de service seront constitués en collège spécial (1). Les parties signataires s'accordent, d'autre part, pour recommander qu'un siège de titulaire et si possible de suppléant soient réservés aux représentant de commerce.

Toutes informations utiles en vue de leur permettre de participer aux opérations électorales seront portées à leur connaissance en temps utile par une communication individuelle, compte tenu du fait que leur travail s'accomplit à l'extérieur de l'entreprise.

- (*) Les parties signataires rappellent que, conformément à la loi et à une jurisprudence constante, les représentants du personnel ne sauraient subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.
- (*) Les heures de délégation consacrées à l'exercice de ces mandats, dans la limite des crédits horaires dont disposent les représentants du personnel, doivent par conséquent être indemnisées comme temps de travail.
- (*) Elles précisent que ce principe doit être adapté à la spécificité de l'activité des V.R.P. et qu'en particulier si des pertes de commission résultaient de l'exercice de fonctions représentatives, cette question devra être réglée au niveau des entreprises par voie d'accord entre les parties intéressées.
- (*) Les parties signataires conviennent également que les frais de déplacement exposés par les représentants du personnel V.R.P. pour assister aux réunions organisées à l'initiative de leur employeur devront, sur justificatifs, faire l'objet d'un remboursement selon les modalités préalablement arrêtées avec l'employeur.

Article 5. - RÉMUNÉRATION

La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (2), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre.

Le complément de salaire versé par l'employeur, en vertu de l'alinéa précédent, sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

⁽¹⁾ Cette mesure constitue un classement d'ordre électoral qui ne préjuge pas la position juridique des différents membres de cette catégorie de personnel.

⁽²⁾ L'expression «à plein temps» a pour objet, non d'introduire une notion d'horaire de travail généralement inadaptée à la profession de représentant de commerce, mais d'exclure de la présente disposition les représentants de commerce qui, bien qu'engagés à titre exclusif, n'exercent qu'une activité réduite à temps partiel.

Note du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

(*) Les conditions dans lesquelles une ressource minimale forfaitaire est applicable aux représentants de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, sont déterminées par l'article 5-1 ci-après.

Article **5-1** (**)

- **1°** La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.
- **2°** Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (1), à une ressource minimale forfaitaire.
- **3°** Pour les trois premiers mois d'emploi à plein temps, la ressource minimale forfaitaire ne pourra, déduction faite des frais professionnels, être inférieure à 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à l'échéance.

En cas de rupture au cours de ce premier trimestre, cette ressource minimale forfaitaire sera due selon les modalités suivantes :

- 80 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois d'emploi à plein temps ;
- 220 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à plein temps ;
- 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois d'emploi à plein temps.
- **4°** A partir du second trimestre d'emploi à plein temps, la ressource minimale trimestrielle ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement.
- **5°** La ressource minimale trimestrielle visée au 4° ci-dessus sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité d'un représentant au cours de ce trimestre, ou, enfin, lorsque tout ou partie de ce trimestre correspondra à une période normale d'inactivité du représentant appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.
- **6°** Le complément de salaire versé par l'employeur à partir du second trimestre sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des trois trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale.

Article 5.2. - PAIEMENT MENSUEL DES COMMISSIONS (***)

Sans déroger à la règle posée par l'article L.751-12 du code du Travail obligeant les entreprises à régler, au moins tous les trois mois, les commissions dues aux voyageurs et représentants de commerce, les entreprises devront accorder au représentant qui en fera la demande des acomptes mensuels exclusivement fonction des commissions effectivement dues au titre du trimestre en cours.

La présente disposition ne s'applique qu'en l'absence d'usage ou de clause ayant le même objet.

⁽¹⁾ Voir la note 2 de la page III B/3.

Notes du GIM:

^(*) Alinéa ajouté par l'avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982. La loi du 22 décembre 1972 concerne le démarchage et la vente à domicile.

^(**) Article ajouté par l'avenant n° 3 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

^(***) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

A insérer entre les pages III B/4 et III B/5

NOTE DU GIM

Article 7:

La loi du 29 décembre 1986 relative à la famille a supprimé le remboursement du congé de paternité par la sécurité sociale et inséré dans l'article L. 226-1 du code du Travail relatif aux congés pour événements de famille indemnisés par l'employeur, un alinéa ajoutant un cas ouvrant droit à un tel congé, ainsi rédigé: «Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer, ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1».

Article 5-3. - CLAUSE DE DUCROIRE (*)

Est nulle et de nul effet toute clause de «ducroire» incluse dans un contrat de travail ayant pour conséquence de rendre le salarié pécuniairement responsable du recouvrement des créances de son employeur à l'égard de tiers.

Article 6. - ÉCHANTILLONS ET COLLECTIONS

Le représentant de commerce doit apporter ses meilleurs soins à la garde des échantillons et collections à lui confiés par son employeur et qu'il a l'obligation de présenter à l'employeur sur simple demande de celui-ci et de lui restituer lorsqu'ils sont périmés ou en fin de contrat.

Sauf pour les contrats en cours prévoyant que l'assurance des échantillons et collections restera à la charge des représentants, l'assurance contre les risques de vol, de détérioration ou de destruction des échantillons et collections incombera à l'employeur.

L'employeur ne peut imposer aux représentants l'achat des échantillons et collections qui lui sont confiés.

Article 6-1. - PERMIS DE CONDUIRE (*)

La suspension du permis de conduire, en tant que telle, ne peut être considérée comme une faute justifiant la rupture du contrat de travail. Cette rupture éventuelle ne pourrait se fonder que sur la gêne apportée effectivement à l'entreprise par cette suspension ou la nature de l'infraction l'ayant entraînée.

Article 7. - CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

- (**) Le représentant de commerce aura droit à s'absenter, sur justification, pour participer à l'un des événements de famille suivants dans les limites ci-après fixées :
 - sans ancienneté:
 - 4 jours pour le mariage du représentant ;
 - 2 jours pour le décès d'un enfant ou du conjoint ;
 - 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
 - 1 jour pour le décès du père ou de la mère ;
 - après un an d'ancienneté :
 - 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
 - 2 jours pour le décès du père ou de la mère ;
 - 2 jours pour le décès d'un beau-parent ;
 - 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant.

Lorsque la rémunération convenue comportera une partie fixe, cette dernière ne subira pas de réduction du fait de ces jours de congé.

Article 8. - INDEMNISATION MALADIE-ACCIDENT

§ 1 - (***) Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce, dont le contrat est suspendu du fait de maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et contrevisite éventuelle et donnant lieu à prise en charge par la Sécurité sociale, bénéficie, lorsque la suspension du contrat se prolonge au-delà de 30 jours (***), d'une indemnité journalière complémentaire de celle servie par la Sécurité sociale et prenant effet rétroactivement à partir du 11ème jour (***) de suspension.

 $Notes\ du\ GIM:$

^(*) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

^(**) Nouvelle rédaction du 1er alinéa de cet article fixant le nombre de jours de congés pour événements de famille, résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

^(***) Nouvelle rédaction de ce paragraphe résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

§ 2 - (*) Cette indemnité est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à un pourcentage, déterminé au § 3 ci-après, de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), dans la limite du plafond du régime de retraite des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par le représentant de commerce sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.
- § 3 (*) Cette indemnité est servie au taux et pendant une durée maximale, appréciée en fonction de l'ancienneté acquise au premier jour d'absence, conformément au barème suivant :
 - de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/60ème de la rémunération (visée au § 2 du présent article) pendant 45 jours ;
 - de 5 à 10 ans d'ancienneté : 1/60ème de la rémunération pendant 45 jours ; 1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;
 - de 10 à 15 ans d'ancienneté :
 1/60ème de la rémunération pendant 60 jours ;
 1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;
 - de 15 à 20 ans d'ancienneté :
 1/60ème de la rémunération pendant 75 jours ;
 1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;
 - de 20 à 30 ans d'ancienneté : 1/60ème de la rémunération pendant 90 jours ; 1/120ème de la rémunération pendant 15 jours ;
 - plus de 30 ans d'ancienneté : 1/60ème de la rémunération pendant 120 jours.
- § 4 Cette indemnité sera réglée selon la périodicité retenue par les parties pour le règlement de la rémunération convenue. Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois précédents, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu de l'alinéa précédent.

Article 9. - INDEMNISATION MALADIE PROFESSIONNELLE - ACCIDENT DU TRAVAIL

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le contrat de travail d'un représentant de commerce est suspendu par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reconnu par la Sécurité sociale, l'indemnité prévue par l'article 8 est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à :

- 1/60ème de la rémunération moyenne mensuelle, définie au § 2 de l'article 8, à partir du premier jour d'indemnisation par la Sécurité sociale, et ce pendant les 28 premiers jours ;
 - 1/90ème de cette rémunération moyenne mensuelle à compter du 29ème jour.

Cette indemnité sera servie pendant la durée d'indemnisation et selon les modalités prévues par l'article 8.

Note du GIM :

^(*) Nouvelle rédaction de ce paragraphe résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

Article 10.- INDEMNISATION MATERNITÉ

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la femme dont le contrat de représentation est suspendu du fait du congé légal de maternité bénéficie, pour chaque journée indemnisée par la Sécurité sociale à ce titre, d'une indemnité journalière de repos complémentaire de celle versée par la Sécurité sociale.

Cette indemnité est égale, pour chaque journée civile d'absence indemnisable, à 1/60ème de la rémunération mensuelle moyenne au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels), versée à l'intéressée par l'employeur et calculée sur la fraction de cette rémunération comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le plafond du régime de retraites des cadres, institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Toutefois, seront déduites du montant de cette indemnité :

- les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhérerait l'employeur ;
- les sommes éventuellement perçues par l'intéressée sur des ordres passés depuis le premier jour d'absence indemnisée ; au contraire, les sommes perçues au titre d'ordres passés antérieurement à cette absence lui restent acquises.
- (*) *Article* **10-1. -** L'indemnisation instituée par les articles 8, 9 et 10 de la présente convention ne peut avoir pour effet de permettre au représentant de gagner plus que ce qu'il aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant la période de suspension de son contrat.

Cette indemnité ne sera donc pas due pour la période ou fraction de période de suspension du contrat qui coïncidera avec une période normale d'inactivité du V.R.P., appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente de l'entreprise.

Cette indemnité restera néanmoins due sur la partie fixe de la rémunération lorsque celle-ci est habituellement versée par l'entreprise pendant lesdites périodes normales d'inactivité.

Article 11. - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

Il est recommandé aux entreprises de s'efforcer de faire bénéficier leurs représentants de commerce des avantages facultatifs prévus en matière de régime complémentaire de retraite et de prévoyance par les articles 66 à 73 (titre X) du texte codifié de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 (**) et par les articles 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962 (***).

Article 12. - PRÉAVIS

En cas de rupture du contrat à durée indéterminée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera, au minimum :

- d'un mois durant la première année ;
- de deux mois durant la deuxième année :
- et de trois mois au-delà de la deuxième année.

Notes du GIM:

^(*) Article 10 bis (devenu 10-1 par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982) ajouté par l'avenant n° 1 du 25 septembre 1978 à la convention collective du 3 octobre 1975 (dont le préambule est reproduit en page III B/12). Cet avenant est entré en vigueur le 1er octobre 1978.

^(**) Il s'agit du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance destiné à compléter les prestations de l'I.R.P.V.R.P.

^(***) La fin de la phrase a été ajoutée par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982. Les art. 42 à 55 (titre V) de l'annexe II à l'accord du 26 novembre 1962 concernent le régime supplémentaire facultatif de retraite de l'I.R.R.E.P.

Article 13. - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE RUPTURE

Lorsqu'après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du code du Travail (1), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 15 du présent accord, l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 précité, est fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 6,5 (six et demi) mois (*):

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0, 15 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 10 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 10 et 15 ans d'ancienneté : 0,25 mois par année entière ;
- pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière.

Cette indemnité conventionnelle de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, cette indemnité sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de rupture prévue à l'article 14 ci-dessous.

Article 14. - INDEMNITÉ SPÉCIALE DE RUPTURE

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du code du Travail (1), alors qu'il est âgé de moins de 65 ans et qu'il ne rentre pas dans le champ d'application de l'article 16 du présent accord et - sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours de la notification de la rupture (2) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable - ce représentant, à la condition d'avoir renoncé, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit en vertu de l'article L. 751-9 précité, bénéficiera d'une indemnité spéciale de rupture fixée comme suit, dans la limite d'un maximum de 10 mois :

- pour les années comprises entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 3 et 6 ans d'ancienneté : 1 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 6 et 9 ans d'ancienneté : 0,70 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 9 et 12 ans d'ancienneté : 0,30 mois par année entière ;
- pour les années comprises entre 12 et 15 ans d'ancienneté : 0,20 mois par année entière ;
- pour les années d'ancienneté au-delà de 15 ans : 0,10 mois par année entière.

Cette indemnité spéciale de rupture, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, est calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels, et à l'exclusion de la partie fixe convenue de cette rémunération.

L'ancienneté à retenir pour la détermination de l'indemnité prévue au présent article sera l'ancienneté dans la fonction.

⁽¹⁾ Article L. 751-9, alinéa 1 : «En cas de résiliation d'un contrat à durée indéterminée par le fait de l'employeur et lorsque cette résiliation n'est pas provoquée par une faute grave de l'employé, ainsi que dans le cas de cessation du contrat par suite d'accident ou de maladie entraînant une incapacité permanente totale de travail de l'employé...».

Article L. 751-9, alinéa 2 : «...le cas où, sans faute grave de l'employé et du fait de l'employeur, le contrat (à durée déterminée) serait rompu avant son échéance ou le contrat venu à expiration ne serait pas renouvelé.»

⁽²⁾ On entend par «notification de la rupture», selon les cas, soit la lettre de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

Note du GIM:

^(*) Nouveau taux de la limite maximum résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

Article 15. - INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART EN RETRAITE

Lorsque le représentant de commerce âgé d'au moins 65 ans se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L.751-9, alinéas 1 et 2, du code du Travail (1), l'indemnité à laquelle l'intéressé peut prétendre, en vertu des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 751-9 précité, est fixée comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 0,20 mois par année entière jusqu'à 5 ans d'ancienneté;
- 1 mois après 5 ans d'ancienneté;
- 2 mois après 10 ans d'ancienneté;
- 2 mois 1/2 après 15 ans d'ancienneté (*);
- 3 mois après 20 ans d'ancienneté;
- 3 mois 1/2 après 25 ans d'ancienneté;
- 4 mois après 30 ans d'ancienneté.

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

La même indemnité est allouée au représentant de commerce qui, âgé d'au moins 65 ans, part en retraite à son initiative ou qui, âgé d'au moins 60 ans, est déclaré inapte au travail par la Sécurité sociale, en vertu de l'article L. 332, alinéa 1, du code de la Sécurité sociale, ou se trouve dans l'un des cas prévus à l'article L. 332 précité, alinéas 2 et suivants.

L'indemnité conventionnelle de départ en retraite, qui n'est cumulable ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle, sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, déduction faite des frais professionnels.

Toutefois, l'indemnité prévue au présent article sera calculée sur la seule partie fixe convenue de cette rémunération lorsque l'intéressé bénéficiera également de l'indemnité spéciale de mise à la retraite, prévue à l'article 16 ci-après.

Article 16. - INDEMNITÉ SPÉCIALE DE MISE A LA RETRAITE

Lorsque le représentant de commerce se trouve dans l'un des cas de cessation du contrat prévus à l'article L. 751-9, alinéas 1 et 2, du code du Travail (1), et qu'il est âgé d'au moins 60 ans s'il est atteint d'une incapacité permanente totale de travail ou d'au moins 65 ans dans les autres cas prévus par les dispositions précitées de l'article L. 751-9 - et sauf opposition de l'employeur exprimée par écrit et au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture (2) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable - le représentant de commerce qui, au plus tard dans les 30 jours suivant l'expiration du contrat de travail, a renoncé à l'indemnité de clientèle à laquelle il pourrait avoir droit, bénéficie d'une indemnité spéciale de mise à la retraite égale à la moitié de l'indemnité spéciale de rupture, prévue à l'article 14.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité prévue au présent article, il ne sera tenu compte que de l'ancienneté dans la fonction.

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

L'indemnité spéciale de mise à la retraite ne se cumule ni avec l'indemnité légale de licenciement ni avec l'indemnité de clientèle.

L'indemnité spéciale, prévue par le présent article, n'entraînera pas application de l'article 39 du texte codifié de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1952 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ni de l'article 22 de l'accord collectif du 26 novembre 1962 (**).

⁽¹⁾ Voir la note (1) en page III B/8.

⁽²⁾ Voir la note (2) en page III B/8.

Notes du GIM:

^(*) Cette disposition a été ajoutée par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

^(**) Ces deux articles prévoient l'imputation de l'indemnité de clientèle sur le montant de la retraite versée, soit par l'IRPVRP, soit par l'IRPEP.

Article 17. - CLAUSE D'INTERDICTION DE CONCURRENCE

L'interdiction contractuelle de concurrence après la rupture du contrat de travail n'est valable que pendant une durée maximale de deux années à compter de cette rupture et qu'en ce qui concerne les secteurs et catégories de clients que le représentant de commerce était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture du contrat (1) ou de la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable.

Toutefois, dans le cas d'un changement de secteur ou de clientèle datant de moins de six mois, l'employeur pourra opter pour l'application de l'interdiction dans les secteurs et catégories de clients concédés au représentant avant ce changement, sous condition de le signifier au représentant par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze jours suivant la notification de rupture (1) ou la date d'expiration précitée.

Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur versera au représentant une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 2/3 de mois si la durée en est supérieure à un an et à 1/3 de mois si la durée en est inférieure ou égale à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture de contrat de représentation consécutive à une démission.

Cette contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale sera calculée sur la rémunération moyenne mensuelle des douze derniers mois, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à douze mois, après déduction des frais professionnels, sans que cette moyenne puisse être inférieure à 173,33 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance au cas où le représentant, engagé à titre exclusif et à plein temps (2), aurait été licencié au cours de la première année d'activité.

La contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale cesse d'être due en cas de violation par le représentant de la clause de non concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés.

Lorsque l'interdiction de concurrence est assortie d'une clause pénale, le montant de la pénalité prévue ne pourra être supérieur à celui des rémunérations versées par l'employeur durant les 24 derniers mois ou pendant la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure.

L'interdiction de concurrence ne pourra avoir d'effet si le représentant est licencié durant ses trois premiers mois d'emploi ou s'il démissionne pendant ses 45 premiers jours d'emploi.

- (*) Sous condition de prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les quinze jours suivant la notification, par l'une ou l'autre des parties, de la rupture (1) ou la date d'expiration du contrat à durée déterminée non renouvelable, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non concurrence ou en réduire la durée.
- (**) En cas de rupture du contrat de travail consécutive à un règlement judiciaire ou à une liquidation de biens ou due à la cessation des activités de l'entreprise, la clause de non concurrence sera non avenue faute par l'employeur ou son représentant judiciaire d'en avoir maintenu expressément l'application, par lettre recommandée avec accusé de réception, signifiée au représentant dans les 15 jours de la demande écrite de ce dernier adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

⁽¹⁾ On entend par «notification de la rupture», selon les cas, soit la lettre de démission, soit celle de licenciement, soit celle de constatation de la rupture, soit celle de rupture anticipée du contrat à durée déterminée, soit celle de non renouvellement du contrat à durée déterminée renouvelable.

⁽²⁾ Voir la note(2) en page III B/3.

Notes du GIM:

^(*) Nouvelle rédaction de cet alinéa résultant de l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

^(**) Alinéa ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le ler avril 1982.

Article 18. - DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté dans l'entreprise s'entend du temps écoulé depuis la date d'engagement du salarié, sans que soient exclues les périodes pour lesquelles le contrat a été suspendu.

Toutefois, pour déterminer l'ancienneté dans la fonction, on tiendra compte seulement de l'ancienneté acquise dans l'entreprise dans la fonction de représentant de commerce.

Article 18-1. - COMMISSION D'INTERPRÉTATION (*)

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation composée de représentants des parties signataires de la présente convention.

Cette commission a pour mission, à la demande motivée de l'une des parties signataires, de rechercher une solution aux difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses avenants.

La commission est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations de V.R.P. signataires et d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants du C.N.P.F. Les suppléants participent aux réunions en cas d'empêchement des titulaires.

Le secrétariat de la commission est assuré par le C.N.P.F.

Article 19.

La présente convention collective, établie conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, entrera en vigueur le 1er novembre 1975.

La présente convention collective s'applique aux contrats de travail conclus entre les employeurs et les représentants de commerce visés et s'impose aux rapports nés de ces contrats, sauf dispositions conventionnelles plus favorables expressément applicables aux représentants de commerce.

Toutefois, en ce qui concerne toute clause de non concurrence en cours d'exécution, l'employeur pourra dispenser son ancien représentant de l'exécution de cette clause ou en réduire la durée sous condition de prévenir l'intéressé dans les 2 mois de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Celle-ci a été faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des Prud'hommes de Paris (Section Commerce), dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du Travail.

Article 20.

La présente convention sera déposée en quadruple exemplaire au conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

Note du GIM :

^(*) Article ajouté par l'avenant n° 4 du 12 janvier 1982 à la convention collective du 3 octobre 1975. Cet avenant entre en vigueur le 1er avril 1982.

AVENANTS

à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 1978

PRÉAMBULE

Les articles 8, 9 et 10 de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 ont pour objet l'attribution aux V.R.P. malades, accidentés ou bénéficiaires d'un congé légal de maternité, d'une indemnisation complémentaire de celle accordée par la Sécurité sociale.

Il est apparu toutefois que, dans les cas où la période d'indemnisation coïncide avec une période normale d'inactivité, l'indemnité allouée aurait pu apporter au V.R.P. un supplément anormal de rémunération dont il n'aurait pas bénéficié s'il ne s'était pas trouvé dans l'une des situations prévues auxdits articles.

En conséquence, les parties signataires ont décidé d'adopter un article 10 bis complétant la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article **ler.** - Il est ajouté à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 un article 10 bis ainsi rédigé:

Article **2. -** Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, entrera en vigueur le 1er octobre 1978.

Article **3.** - Le présent avenant sera déposé en quadruple exemplaire au conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

AVENANT N° 2 DU 15 NOVEMBRE 1978 (*)

modifiant le champ d'application professionnel de ladite convention

Note du GIM:

^(*) Il ne nous a pas paru nécessaire de reproduire cet avenant qui ne présente pas d'intérêt pour nos adhérents mais nous le tenons à la disposition de ceux d'entre eux qui nous en feraient la demande.

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

Reconnaissant que les représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (*) exercent leur activité dans des conditions et suivant des modalités différentes de celles que connaissent les autres représentants.

Observant, en conséquence, que la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et son avenant du 25 septembre 1978 ne peuvent leur être appliqués en l'état.

Considérant qu'en modifiant l'article 5 de la convention collective nationale et en lui ajoutant un article 5-1, il serait tenu compte, conformément au chapitre II du préambule de la convention du 3 octobre 1975, du principal problème spécifique posé par cette catégorie de représentants.

Constatant qu'ainsi complétée cette convention peut désormais être appliquée aux représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 (*).

Décident, en conséquence, d'adopter les dispositions suivantes :

(Les modifications apportées par les articles 1 et 2 de cet avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux articles 5 (4ème alinéa) et 5-1).

Article 3. - Le présent avenant entrera en vigueur le ler avril 1982.

Article 4. - L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n° 1; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n° 2.

Article **5.** - Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

AVENANT N° 4 DU 12 JANVIER 1982

PRÉAMBULE

Constatant l'évolution, depuis la signature de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, des garanties d'origine légale ou conventionnelle dont bénéficient, notamment en matière de mensualisation, les autres catégories de salariés et qui ne sont pas applicables aux représentants de commerce, tout en rappelant qu'aux termes du préambule de la convention du 3 octobre 1975 les représentants de commerce doivent bénéficier de garanties de même nature que les autres salariés en les adaptant aux conditions spécifiques d'exercice de leur métier.

Note du GIM :

^(*) Cette loi concerne le démarchage et la vente à domicile.

Constatant, par ailleurs, que certains problèmes propres à la profession, qui n'avaient pas été traités dans la convention du 3 octobre 1975, se posent aujourd'hui avec une acuité particulière.

Décident, en conséquence d'adopter les dispositions suivantes :

(Les modifications apportées par l'article 1 er de cet avenant ont été incorporées dans le texte de la convention collective du 3 octobre 1975, respectivement aux articles 4, 5-2, 5-3, 6-1, 7, 8, 9, 10 bis, 11, 13, 15, 17, et 18-1).

Article 2. - Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux entreprises occupant des représentants de commerce au sens de l'article 2 de la convention collective nationale du 30.10.1975, membres d'une organisation adhérente au C.N.P.F. et qui sont liées par celle-ci.

Toutefois le C.N.P.F. a communiqué aux organisations syndicales de représentants de commerce signataires la liste ci-annexée des professions qui, avant la signature du présent avenant, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans son champ d'application et qui, de ce fait, ne sont pas visées par lui mais pourront, à tout moment, demander à ne plus figurer sur la liste des professions exclues. Les organisations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

- Article 3. Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 1982.
- *Article* **4.** L'avenant du 25 septembre 1978 à la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 portera le n° 1; l'avenant du 15 novembre 1978 à cette même convention portera le n° 2.
- *Article* **5.** Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.