CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES DE MAINE-ET-LOIRE

IDCC 1902

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : CHAMP D'APPLICATION

1 - La présente convention, ses avenants et annexes règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires, dans les conditions prévues à l'alinéa 3 ci-dessous.

2 - Le champ d'application de la présente convention est celui qui est défini par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, tel que reproduit en annexe aux présentes dispositions générales.

3 - Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés de l'un ou l'autre sexe des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

4 - Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

5 - Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention.

6 - Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de Maine-et-Loire.

Article 2 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

1 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2 - Elle pourra être dénoncée par l'une ou plusieurs des parties contractantes. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, ni grève, ni lock-out ne pourront être déclenchés par ces organisations.

3 - 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. Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective. Les mêmes modalités s'appliquent au cas de seule dénonciation d'un avenant sans que la convention soit dénoncée dans son ensemble.

4 - Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle de la 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 maximum de deux mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque. Dans ce cas, le texte antérieur restera en vigueur.

5 - Toute organisation syndicale qui n'est pas signataire de la convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

Article 3 : LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

1 - Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix, constitué en vertu du livre I de la deuxième partie du code du Travail.

2 - L'entreprise étant un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée, s'ensuit:

a) que les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, l'origine sociale ou raciale du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement, et à ne faire aucune pression sur le personnel pour ou contre tel syndicat, mutuelle, société coopérative ou association ;
b) que le personnel s'engage à ne tenir aucun compte dans le travail des opinions des autres salariés, ni leur adhésion ou refus d'adhésion à tel syndicat, mutuelle, société coopérative ou association, de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe.

3 - Les parties signataires s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs, à assurer l'observation intégrale de ces engagements.

Article 4 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

1 - Le libre exercice du droit syndical ne saurait avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

2 - L'exercice du droit syndical dans les entreprises est soumis aux dispositions de la législation en vigueur.

3 - En outre, afin de faciliter le libre exercice du droit syndical :

a) des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés désignés par leur organisation syndicale pour assister aux congrès statutaires de ces organisations ;
b) le cas échéant, les entreprises pourront accorder une autorisation d'absence non rémunérée au salarié justifiant de son appartenance aux instances statutaires (bureau ou conseil) de l'organisation syndicale pour la réunion desquelles il sollicite cette autorisation.
Dans les deux cas (a et b) la demande devra être faite une semaine à l'avance et justifiée par un document de l'organisation syndicale.

Ces autorisations d'absences non rémunérées seront accordées sauf dans le cas très exceptionnel où elles compromettraient la marche de l'entreprise. Il pourrait notamment en être ainsi lorsque la demande d'autorisation porte sur plusieurs salariés en même temps.

c) les salariés participants à une commission paritaire décidée entre l'UIMM de Maine-et-Loire et les organisations syndicales de salariés seront indemnisés du temps de travail perdu par eux sur leur horaire de travail personnel du fait de leur participation à ladite commission. Ce temps sera payé par leur employeur comme temps de travail effectif, sous réserve que les salariés concernés aient préalablement informé leur employeur et à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord entre l'UIMM de Maine-et-Loire et les organisations syndicales de salariés, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à participer à la commission.

4 - L'employeur et les salariés devront s'efforcer de réduire les perturbations que l'exercice du droit syndical, prévu au présent article, pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

5 - Ces absences ne devront entraîner aucune répercussion sur le droit au congé annuel, ni sur les avantages liés à l'ancienneté.

6 - La perception des cotisations syndicales ainsi que la distribution de tracts s'effectueront dans l'établissement conformément à la loi.

Article 5 : CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale est fixé conformément à la loi.

Article 6 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

1 - L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur : « L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage » (Art. L.2142-3 du Code du travail).

2 - Les panneaux d'affichage sont mis en nombre suffisant à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

3 - Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse, conformément à l'article L.2142-5 du Code du travail.

Article 7 : DELEGUES DU PERSONNEL

1 - Dans les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et les articles ci-après.

2 - Le nombre et le rôle des délégués sont fixés conformément à la loi. Cependant, des accords d'établissement pourront fixer la répartition des délégués par collège.

3 - Les délégués suppléants assisteront aux réunions avec la direction dans les mêmes conditions de rémunération que les délégués titulaires.

Article 8 : PREPARATION DES ELECTIONS

1 - Un mois au moins avant l'expiration du mandat des délégués en fonction, les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à le rencontrer en vue de la discussion et de la signature d'un protocole d'accord, sauf dans le cas de reconduction tacite du protocole précédent.

2 - Ce protocole d'accord qui sera affiché au moins trois semaines avant la date du 1er tour de scrutin à un emplacement prévu à cet effet pendant la période des opérations électorales concernera notamment le nombre de collèges électoraux, la répartition du personnel dans les collèges et des sièges entre les catégories du personnel, les dates et heures des deux tours éventuels de scrutin.

3 - La liste des électeurs et des éligibles sera affichée au moins deux semaines avant la date du premier tour.

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

5 - Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections et, dans le cas où le vote par correspondance est admis, sept jours francs à l'avance.

6 - La liste des candidats sera affichée au moins quarante-huit heures à l'avance.

7 - Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement présentent la liste de leurs candidats dans les conditions définies par la loi. Des listes incomplètes pourront être présentées.

8 - Le vote a lieu pendant les heures de travail, sans qu'il puisse en résulter une réduction de la rémunération.

Article 9 : BUREAU DE VOTE

1 - Sauf accord préalable passé entre la direction et les organisations syndicales, chaque bureau électoral sera composé de trois électeurs : les deux plus âgés et le plus jeune de l'établissement, de la fraction d'établissement ou du collège, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

2 - Chaque bureau sera assisté dans toutes opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié désigné par l'employeur ; ce salarié ayant simplement voix consultative.

Article 10 : ORGANISATION DU VOTE

1 - Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.

2 - Les salariés devront pouvoir s'isoler pour mettre leur bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

3 - Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à permettre l'isolement des électeurs.

4 - 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 et enveloppes de couleurs différentes devront être prévus.

5 - En vue d'assurer le caractère public au scrutin chaque liste pourra désigner à l'employeur vingt-quatre heures à l'avance par bureau soit un candidat, soit un membre du personnel, soit un délégué syndical appartenant à l'organisation syndicale ayant présenté la liste pour assister aux opérations de scrutin, avec voix consultative. Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Article 11 : VOTE PAR CORRESPONDANCE

1 - Les salariés absents de l'établissement pour une cause motivée une semaine au moins avant la date des élections pourront voter par correspondance si cette absence n'a pas cessé le jour des élections.

2 - A cet effet, tous les éléments concernant les élections leur seront communiqués en temps utile par l'employeur.

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

4 - Des accords d'établissement ou d'entreprise détermineront les conditions d'organisation du vote par correspondance.

5 - La liste des absents sera affichée et communiquée aux sections syndicales d'entreprise cinq jours avant les élections. Sans contestation dans les vingt-quatre heures de l'affichage cette liste sera considérée comme définitive et ne pourra, en cas d'erreur ou d'omission, entraîner l'annulation des élections.

Article 12 : DEPOUILLEMENT - PROCES-VERBAL

1 - Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

2 - Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote. Un exemplaire est remis à chaque délégué élu et aux délégués syndicaux, un autre exemplaire reste entre les mains de l'employeur.

3 - Il sera également procédé à l'affichage des résultats sur les panneaux prévus à l'article 8.

Article 13 : COMITES D'ENTREPRISES

1 - Pour la réglementation des comités d'entreprises ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles et du budget de fonctionnement qu'ils gèrent - ces deux comptes ne pouvant être confondus - les parties à la présente convention se réfèrent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2 - Dans les entreprises où la référence prévue par loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'activités sociales et culturelles par accord entre l'employeur et les membres du comité.

3 - Le comité est informé mensuellement, d'une manière succincte, et trimestriellement, de façon approfondie, de la marche générale de l'entreprise (exécution des programmes de production et évolution des commandes) et de la situation de l'emploi. Il est, en outre, associé à l'étude des programmes de formation et de recyclage du personnel.

4 - 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.

5 - Les membres des diverses commissions n'appartenant pas au comité d'entreprise seront rémunérés lors des réunions de ces commissions sous réserve de l'accord du président du comité sur le fonctionnement et la composition desdites commissions.

6 - Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 9, 10, 11, et 12 des présentes dispositions.

Article 14 : EMBAUCHAGE

1 - Avant de procéder à l'embauchage en dehors de l'entreprise l'employeur doit faire connaître, par voie d'affichage dans l'entreprise, la disponibilité des postes à pourvoir. Le personnel intéressé se fera connaître à l'employeur dans les délais que celui-ci aura fixés. La réponse sera communiquée à l'intéressé.

2 - Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de Pôle Emploi leurs offres d'emploi.

3 - Elles pourront en outre recourir à l'embauchage direct. A valeur professionnelle égale, la préférence sera donnée au candidat n'ayant pas déjà de ressources découlant de pension de retraite obtenue dans une activité antérieure.

4 - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés en cas de modification de la structure ou de la marche générale de l'entreprise entraînant un embauchage augmentant dans une proportion importante l'effectif du personnel.

5 - Pour les problèmes concernant l'emploi, les licenciements collectifs d'ordre économique, les mutations et reclassements qui en découlent et en général tous les problèmes généraux abordés dans les accords nationaux, il convient de se reporter aux dispositions de ces accords figurant en annexe.

6 - Lorsqu'un salarié aura quitté son entreprise pour assumer une responsabilité de permanent syndical et qu'au terme de son mandat de permanent l'entreprise ne pourra le réembaucher, l'UIMM de Maine-et-Loire effectuera, à la demande de l'intéressé, des démarches auprès de ses adhérents pour faciliter son reclassement.

Article 15 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La classification et les définitions de fonctions des salariés figurent en annexe à la présente convention.

Article 16 : SALAIRES MINIMAUX GARANTIS

Les salaires minimaux garantis sont définis à l'article 8 des "Dispositions particulières aux mensuels" et sont fixés par des barèmes et modalités d'application distincts faisant l'objet d'avenants à la présente convention.

Article 17 : DUREE DU TRAVAIL

1 - La durée du travail est fixée par la loi. La répartition de celle-ci sera réglée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux. Des négociations pourront avoir lieu dans les entreprises afin d'améliorer les accords conclus dans les industries des métaux.

2 - Les organisations signataires de la présente convention collective affirment leur volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail tendant conjointement à:

- favoriser l'emploi (notamment des jeunes) ;
- améliorer les conditions de vie des salariés ;
- permettre le développement économique et favoriser le progrès social.

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie et les organisations syndicales de salariés.

Article 18 : CONGES PAYES

1 - Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

2 - La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette période peut être modifiée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'information devra être faite 2 mois au moins avant la date d'ouverture de la période des congés.

3 - Les congés pourront être pris, soit par la fermeture de l'établissement, soit par roulement ; cette décision est prise par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

4 - La ou les dates de fermeture et l'ordre ou les ordres de départ en congés seront fixés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel au plus tard le 31 mars de chaque année.

5 - Ces dates et ordres de départ ne pourront être modifiés ultérieurement que dans la mesure où une circonstance exceptionnelle le justifierait. L'ordre des départs devra tenir compte de la situation de famille, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté des bénéficiaires.

6 - En cas de fermeture de l'établissement pendant une durée inférieure ou égale à celle du congé légal, l'employeur s'efforcera d'occuper, pendant la période précédant ou suivant leur congé, les salariés dont la durée du congé est inférieure à la durée de la fermeture de l'établissement, au besoin à des travaux autres que leurs travaux habituels. En cas d'impossibilité, les salariés concernés bénéficieront des indemnités de chômage prévues pour les congés payés, sous réserve de la prise en charge de ces dernières par l'administration du travail.

7 - Lorsque le salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de partir en vacances à la date fixée l'année *n*, il pourra prendre son congé principal avant le 31 mai de l'année $n + 1$ à une date fixée en accord avec son employeur ; s'il ne peut user de cette faculté, l'indemnité compensatrice correspondante lui sera versée.

Durée du Congé

8 - La durée du congé est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (ou périodes d'absences assimilées par la loi au travail effectif) accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

9 - Sont considérées comme périodes donnant droit au congé :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;
- les périodes militaires et prémilitaires obligatoires non provoquées par l'intéressé ;
- les absences motivées par l'exercice d'un mandat auprès des organismes suivants : « Sécurité sociale, Enseignement technique et formation professionnelle des adultes, Pôle Emploi, Caisse de retraite complémentaire, Comité d'expansion économique, Mutuelle d'entreprise » ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale.

10 - Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long que celui résultant du présent accord, l'intéressé bénéficiera du congé le plus avantageux.

Calcul de l'indemnité

11 - L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

12 - L'indemnité ne peut toutefois être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement, compte tenu du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

13 - L'indemnité doit tenir compte des avantages, accessoires et prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé (Art. L.3141-23 du Code du travail).

14 - Les avantages particuliers résultant de la présente convention s'imputeront sur toutes dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises, quelle qu'en soit l'origine, ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

Article 19 : ANCIENNETE

1 - Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat (à l'exception de la « dernière prolongation » visée à l'article 22 des présentes), ni l'ancienneté dont bénéficie le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

2 - Si le salarié est muté - temporairement ou définitivement - sur les instructions de l'employeur dans un autre établissement, il n'y aura ni discontinuité dans le calcul de l'ancienneté ni discontinuité dans les avantages y afférents.

Article 20 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1 - Tout employeur est tenu d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'égalité professionnelle s'applique notamment aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi (Art. L.1141-1 et suivants, Art. L.3221-1 et suivants du Code du travail).

Les difficultés qui peuvent naître au sujet de l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront soumises à la commission prévue par l'article 30 des « Dispositions générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

2 - Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau, l'échelon et le coefficient, ainsi que le salaire prévu par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

3 - Dans une entreprise où une inégalité entre les femmes et les hommes sera constatée, l'employeur prendra les mesures nécessaires de rattrapage. Ces mesures seront prises conformément à l'article L.1142-4 du Code du travail. Celles-ci peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise (Art. L.1143-1 à L.1143-3 du Code du travail).

4 - A compter d'un effectif de cinquante salariés, l'employeur soumet chaque année, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, conformément aux articles L.2323-57 à L.2323-58 du Code du travail.

Article 21 : CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ENCEINTES

1 - Les femmes enceintes bénéficient de la protection instituée par la loi, notamment pour l'accès à l'emploi, la période d'essai, les mutations d'emploi et l'affectation temporaire à un autre emploi. Les entreprises prendront les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

2 - Sorties anticipées : 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, ceci pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

3 - Pauses : 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.

4 - Lorsque les consultations prénatales auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes n'entraînera pour elles aucune perte de salaire, sous réserve de la présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, étant bien entendu que les présentes dispositions ne se cumuleront pas avec les mesures déjà prises à cet égard dans les entreprises.

5 - Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément à la loi. Ils sont indemnisés selon les dispositions légales en vigueur.

Article 22 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES PARENTS D'UN JEUNE ENFANT

1 - Tout salarié aura la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel dans les conditions fixées par la législation en vigueur (Art. L.1225-47 et suivants du Code du travail).

2 - En cas de naissances multiples ou de l'arrivée au foyer de plusieurs enfants de moins de trois ans confiés en vue de leur adoption, la possibilité ouverte au salarié concerné de suspendre son contrat de travail ou de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement - initialement fixée à un an - pourra être prolongée trois fois pour prendre fin au plus tard au quatrième anniversaire du plus jeune des enfants considérés, sous la double réserve que le salarié remplisse toutes les conditions exigées pour bénéficier du congé parental légal et que la dernière prolongation (du troisième au quatrième anniversaire du plus jeune des enfants considérés) fasse l'objet d'un accord écrit entre le salarié et son employeur, en cas d'acceptation de celui-ci. Il est précisé qu'en pareil cas, les dispositions de l'article 19 des présentes ne s'appliqueront pas à la durée de la dernière prolongation ci-mentionnée.

Article 23 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1 - Les actions de formation professionnelle continue et de promotion sociale qui ont pour objet le développement des connaissances théoriques et pratiques sont accessibles à tous les salariés de l'entreprise, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé individuel de formation.

2 - Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir, avec le concours des organismes compétents, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation des "Ouvriers", "Administratifs - Techniciens", "Agents de Maîtrise", et "Ingénieurs et Cadres". La formation et le perfectionnement se feront conformément aux textes législatifs et accords collectifs en vigueur.

Article 24 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel occupé à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Article 25 : PERSONNEL TEMPORAIRE

1 - L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L.1251-1 et suivants et des articles R.1251-4 et suivants du Code du travail.

2 - Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Article 26 : APPRENTISSAGE

1 - Les conditions de l'apprentissage sont fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

2 - Les parties signataires des présentes rappellent leur attachement au bon déroulement de l'apprentissage, ce qui suppose en particulier :

- pour l'employeur : d'assurer ou de faire assurer à l'apprenti une formation satisfaisante conduisant au diplôme ou au titre prévu au contrat, en lui confiant des tâches ou des postes en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat, ainsi que de veiller au respect des horaires de travail ;
- pour l'apprenti : de travailler loyalement pour l'employeur pendant la durée du contrat, de suivre régulièrement et assidûment la formation assurée par le CFA et son entreprise et de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat.

Article 27 : JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les normes établies pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 28 : HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1 - Les employeurs devront appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les salariés temporaires ou intérimaires doivent bénéficier des mêmes informations et protections que le personnel permanent.

2 - Les employeurs qui font appel à des entreprises extérieures pour exécuter des travaux dans l'enceinte de leurs établissements doivent respecter et faire respecter les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité des dispositions du code du travail et notamment des articles L. 4511-1 et suivants du code du travail fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

3 - Les salariés doivent utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité convenables mis à leur disposition par leur employeur.

4 - Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé.

5 - En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant lesdits produits, notamment ceux relatifs à leur stockage, à l'étiquetage de leur emballage et aux mesures réglementaires qui fixent une surveillance médicale particulière.

6 - La mise en œuvre de produits nouveaux ne saurait se faire sans une connaissance suffisante des dangers et inconvénients résultant de leur utilisation. A défaut de réglementation, les employeurs s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

7 - Si les barèmes des salaires minimaux garantis et/ou le salaire individuel réel fixé par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières contenues dans l'avenant de la présente convention applicable à l'intéressé(e), les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

8 - Conformément à la réglementation en vigueur (Art. R.4225-5 du Code du travail), un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque salarié(e) à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

9 - Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par la législation en vigueur (Art. L.4614-14 à L.4614-16 et L.4523-10 du Code du travail). La formation est assurée, pour les établissements occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L.2325-44 du Code du travail.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est financée par l'entreprise. La durée de la formation ne peut être inférieure à trois jours ni excéder cinq jours ; cette formation étant dispensée par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au plan national ou par des organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de la région.

Article 29 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROTECTION DES SALARIES

1 – Lorsqu'un salarié a commis une faute que l'employeur estime devoir sanctionner, ce dernier est tenu de respecter la procédure prévue aux articles L.1331-1à L.1334-1 du Code du travail.

2 - Toute sanction doit être notifiée et motivée par écrit.

3 - Pour les sanctions d'une gravité supérieure à l'avertissement, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable : au cours de cet entretien, il peut se faire assister par la personne de son choix, salariée de l'entreprise.

Article 30 : DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

1 - Les réclamations collectives relatives à l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées au plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire territoriale de conciliation, constituée à l'alinéa suivant.

2 - La commission paritaire territoriale de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, signataires de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, désignés par l'UIMM de Maine-et-Loire.

3 - Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une catégorie de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette catégorie pourront désigner des représentants à la commission paritaire territoriale de conciliation. Chacun des membres de la commission paritaire territoriale de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

4 - Le secrétariat de la commission paritaire territoriale de conciliation est assuré par l'UIMM de Maine-et-Loire.

5 - La commission paritaire territoriale 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.

6 - Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire territoriale 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.

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

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

Article 31 : AVANTAGES ACQUIS

1 - Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention.

2 - La présente convention collective ne pourra, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

3 - Les dispositions de la présente convention collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

Article 32 : DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Angers dans les conditions prévues aux **articles R.2231-1 à D.2231-8 du Code du travail** *(référence non issue de l'avenant du 24 septembre 2012)*

Article 33 : DATE D'APPLICATION

La présente convention collective, ses avenants et annexes prendront effet à compter du 1er Mars 1996 annulent à partir de cette date, les conventions collectives du 1er septembre 1963, du 30 juin 1965, du 11 octobre 1971, du 1er mai 1977, du 27 septembre 1985, ainsi que tous leurs avenants et annexes, à l'exception toutefois des barèmes des taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.), des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) et des primes d'ancienneté applicables pour l'année 1996.

Fait à Angers, le 21 décembre 1995

Pour la C.F.D.T., Union Mines-Métaux
Anjou-Vendée, Syndicats de la Métallurgie
du Maine-et-Loire.

Pour le GIMAR,
Groupement des Industries
Métallurgiques d'Angers et Région.

Pour l'Union Départementale de la
Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens.

Pour la Fédération Force Ouvrière
de la Métallurgie.

Pour le Syndicat des Cadres, Maîtrise, Techniciens,
de la Métallurgie de l'Anjou – C.F.E. / C.G.C.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX « MENSUELS »

Article 1er : CHAMP D'APPLICATION

1 - Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les "Ouvriers", les "Administratifs-Techniciens" et les "Agents de maîtrise", d'autre part, relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

2 - Dans les articles suivants, les "Ouvriers", les "Administratifs-Techniciens" et les "Agents de maîtrise" sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

Article 2 : EPREUVE PROFESSIONNELLE PRELIMINAIRE

1 - L'exécution d'une épreuve professionnelle 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 la base du prorata temporis du taux effectif garanti annuel de l'emploi, dans la limite maximale de huit heures, réparties sur une ou plusieurs journées, consécutives ou non.

2 - Avant l'épreuve professionnelle préliminaire, les candidats seront informés de la catégorie dans laquelle se situe l'emploi pour lequel ils postulent ainsi que du classement dudit emploi.

3 - Tout ouvrier qualifié pouvant justifier avoir pratiqué trois années au moins sans interruption l'emploi pour lequel il postule sera dispensé de l'épreuve professionnelle préliminaire.

Article 2 bis : RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE (*issu de l'avenant du 24 septembre 2012)*

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3 : PERIODE D'ESSAI (*modifié par l'avenant du 24 septembre 2012)*

1- Objet de la période d'essai

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

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

2- Existence de la période d'essai

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

3- Durée de la période d'essai

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

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
    - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
    - trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

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

travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4- Renouvellement de la période d'essai

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

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

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

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

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

5- Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- Quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 4 : EMBAUCHAGE

1 - Le fait pour un mensuel d'avoir quitté son employeur, à son initiative ou non, n'aura aucune conséquence quant à son engagement éventuel chez un autre employeur, même d'activité similaire, sous réserve des dispositions relatives aux clauses de non-concurrence.

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

3 - Toute modification de caractère individuel apportée à l'un de ces éléments 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 entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 5 : REMPLACEMENTS TEMPORAIRES INTERNES

1 - Tout mensuel assurant temporairement un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois (ou pendant deux périodes continues d'au moins un mois chacune dans une même période de six mois) recevra, à partir du troisième de ces mois et pour les deux mois déjà effectués, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le douzième du taux effectif garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux effectif garanti annuel du mensuel dont il assure temporairement l'emploi, en proportion de la durée dudit remplacement.

2 - Sous réserve que l'emploi soit exercé intégralement, le classement dans l'emploi correspondant sera acquis de plein droit :

- après un remplacement temporaire interne de six mois continus au cours d'une même période de douze mois, si le classement de cet emploi est supérieur au niveau III, échelon 1 ;
- après un remplacement temporaire interne de trois mois continus au cours d'une même période de douze mois, si le classement de cet emploi est inférieur ou égal au niveau III, échelon 1.

Toutefois, si le remplacement temporaire interne est la conséquence de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail, le délai pour être titulaire pourra dépasser les durées prévues ci-dessus, mais ne pourra excéder la durée d'un an.

Article 6 : PROMOTION

1 - 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 36 de l'accord national du 12 juin 1987, modifié, 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.

2 - 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 se révélerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, sans que cela puisse être considéré comme une rétrogradation.

Article 7 : PAIEMENT AU MOIS ET REMUNERATION

1 - Les mensuels sont payés une fois par mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. Les acomptes ne seront pas versés de façon systématique, sauf accord d'établissement ou d'entreprise.

2 - La rémunération réelle mensuelle sera calculée sur la base de la durée hebdomadaire du travail en vigueur dans la métallurgie multipliée par 52 et divisée par 12. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement, y compris les diverses primes et majorations.

Article 8 : TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les taux effectifs garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe aux présentes dispositions, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux effectifs 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.

I/ Taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.)

1 - Le taux effectif garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun mensuel majeur, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, pour l'horaire et le coefficient considérés, quelle que soit la forme de sa rémunération, à l'exception toutefois des salariés qui, en raison de leurs aptitudes physiques réduites ont un rendement professionnel notoirement diminué et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. Pour cette dernière catégorie de mensuels, l'employeur devra préciser par écrit qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés, assistés sur leur demande par un délégué du personnel de leur choix, des conditions de leur rémunération. La rémunération des mensuels aux aptitudes physiques réduites, ci-dessus mentionnés, ne pourra en aucun cas être inférieure au taux effectif garanti annuel correspondant à leur classement et à leur horaire de travail, diminué de dix pour cent. Le taux d'abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 12 des dispositions particulières aux mensuels. Il est rappelé que l'embauchage des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est soumis à une réglementation codifiée sous les articles L.5212-1 à L.5212-17, R.5212-1 à R.5212-18, R.5212-31 et D.5212-3, D.5212-19 à D. 5212-29 du Code du travail. Sont exclus également de l'application des taux effectifs garantis annuels les apprentis, dont la rémunération est fixée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ainsi que plus généralement les mensuels dont l'insertion professionnelle passe par une formation en alternance.

2 - Le barème des taux effectifs garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

3 - Les valeurs du taux effectif garanti annuel seront calculées prorata temporis notamment en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas de remplacement temporaire interne ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 des présentes dispositions.

4 - Pour la vérification de l'application du taux effectif garanti annuel, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye 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 12 des présentes dispositions, ainsi que :

- des sommes qui rémunèrent les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des majorations pour travaux salissants ou insalubres prévues par l'article 18 des présentes dispositions et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du mensuel 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, maternité, formation, 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, etc.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire légal de travail 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 pendant ces heures d'inactivité.

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

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié du taux effectif garanti annuel auquel il a droit au titre de l'année considérée, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte. Ce complément sera payé dès le mois de janvier et au plus tard avec la paie du mois de février de l'année qui suit immédiatement le taux effectif garanti annuel considéré. Lorsqu'au cours de l'année, le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire 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.

II/ Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)

1 - La rémunération minimale hiérarchique correspond aux coefficients de la classification et sert notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté.

2 - 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.

3 - Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de cinq pour cent pour les ouvriers et de sept pour cent pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 9 : SALAIRE AU TEMPS, SALAIRE AU RENDEMENT

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

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

3 - 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 effectif garanti annuel de son échelon.

Article 10 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL

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

2 - Si l'employeur juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, il 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 dans les limites prévues par la loi (Art. R.3122-4 et suivants du Code du travail).

Article 11 : CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I aux présentes dispositions, conformément aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975, modifié, sur la classification.

Article 12 : PRIME D'ANCIENNETE

1 - 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 de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, au taux de 3 pour cent après trois ans d'ancienneté ;
- cette prime augmente de 1 pour cent par année d'ancienneté, au-delà de trois ans, sans pouvoir dépasser 15 pour cent.

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

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

Article 13 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

1 - Le recours aux heures supplémentaires a pour but de répondre aux fluctuations du marché et de la production lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables.

2 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel seront régulièrement tenus informés par l'employeur du recours aux heures supplémentaires.

3 - Lors de la négociation annuelle, les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur seront examinées avec les délégués syndicaux, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

4 - Les heures supplémentaires, définies par l'application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée légalement comme équivalente, sont majorées selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

5 - Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel après accord entre l'employeur et le mensuel.

6 - Il sera fait application également des repos compensateurs prévus par la législation en vigueur.

7 - Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 14 : MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL (de nuit, de jour de repos hebdomadaire ou d'un jour férié)

1 - Le travail de nuit a un caractère exceptionnel lorsqu'il n'est pas inclus dans l'horaire habituel de travail. Sont ici considérées comme heures de travail de nuit les heures effectuées entre 21 h 30 et 5 h 30 ou entre 22 h et 6h. Il appartient aux entreprises de choisir l'une de ces deux plages. Ces heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

2 - Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

3 - Les heures de travail effectuées exceptionnellement un jour férié bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

4 - Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux mensuels soumis à un horaire d'équivalence.

Article 15 : CONGES PAYES (ANCIENNETE)

1 - Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté bénéficient d'un supplément de congé d'un jour. Ce supplément sera porté à :

- 2 jours après 15 ans ;
- 3 jours après 20 ans ;
- 4 jours après 30 ans.

2 - L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie par la présente convention.

3 - L'ancienneté s'apprécie au 1er juin de chaque année.

4 - Les jours de congés au titre de l'ancienneté seront pris dans les mêmes conditions que ceux qui existent actuellement dans les entreprises.

Article 16 : FETES LEGALES

1 - Le chômage d'un jour férié légal ou d'usage ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

2 - La rémunération sera donc calculée en tenant compte des heures supplémentaires qui auraient normalement été effectuées si ces jours chômés avaient été travaillés.

Article 17 : EQUIPES SUCCESSIVES

1 - Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées de 21 h à 5 h, de 21h30 à 5h30 ou de 22 h à 6h bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 pour cent de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

2 - Pour apprécier si cette majoration doit être 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.

3 - Lorsque le travail sera organisé par équipes successives avec rotation des postes et comportera plus de six heures de travail effectif continu, il sera prévu une pause.

Article 18 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques et des taux effectifs garantis annuels ainsi que la classification prévus en annexe à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

1 - Primes d'insalubrité : Il sera alloué aux mensuels pour certains postes une prime d'insalubrité ou de salissure. Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les primes dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières à chaque poste, après avis du médecin du travail.

2 - Indemnité de panier : Le mensuel effectuant au moins six heures de travail entre 21h et 5h, 21 h 30 et 5 h 30, 22 h et 6h, bénéficiera d'une indemnité de panier dont le taux - négocié en même temps que les rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) et les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) - figure en annexe aux présentes dispositions.

Cette indemnité sera en outre accordée au mensuel qui, après avoir effectué son horaire normal de jour, prolongera exceptionnellement d'au moins une heure après 21 h ou après la fin de son horaire normal de travail, lorsque celui-ci a lieu après 21 h.

3 - Indemnité d'outillage : Il est accordé aux mensuels fournissant un outillage en bon état et utilisé par l'entreprise, une indemnité mensuelle d'outillage dont le taux sera fixé par l'entreprise en fonction du matériel utilisé. Cette indemnité n'est due que si le mensuel a travaillé au moins 96 heures au cours du mois.

4 - Une indemnité annuelle est accordée aux dessinateurs pour l'ensemble de leur matériel personnel. Elle est fixée à 15 fois la valeur du point hiérarchique minimum.

5 - Indemnité de rappel et de retour : Tout mensuel rappelé exceptionnellement pour un travail urgent bénéficiera d'une indemnité dite "de rappel et de retour" égale à une heure de salaire de base si le rappel a lieu pendant les heures de nuit ou, dans les entreprises qui n'ont pas d'horaire de nuit, entre 21 h 30 et 5 h30.

Article 19 : BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye, il sera remis au mensuel un bulletin comportant les mentions prescrites par l'article R.3243-1 du Code du travail.

Article 20 : COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

1 - En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

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

2 - Cette communication ne saurait avoir un caractère systématique. Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte du salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

Article 21 : ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENT DE FAMILLE

1 - Les mensuels auront droit sur justification et au moment de l'événement, aux absences exceptionnelles prévues comme suit :

- Mariage du ou de la salarié (e) ..... 1 semaine
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Décès d'un conjoint, du concubin notoire.....3 jours
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère, d'un beau-parent ..... 2 jours
- Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ..... 1 jour
- Décès du frère ou de la sœur du salarié ou de son conjoint ..... 1 jour
- Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille..... 1 jour

2 - Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements et seront considérés comme temps de travail pour la détermination des droits au congé principal.

3 - Pour permettre de régler des problèmes administratifs en cas de décès du père, de la mère, du conjoint ou du concubin notoire du salarié, il sera possible de prendre en partie les journées d'absences prévues à cet effet dans le délai d'un mois après l'événement. Cette dérogation n'est pas applicable lorsque l'événement survient pendant la période des congés payés de l'intéressé.

4 - Si le mensuel se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu, qui s'ajoutera en principe au congé principal.

5 - Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées aux mensuels, quelle que soit leur ancienneté, pour événements exceptionnels (déménagement, communion, etc.).

6 - Il sera accordé aux mensuels un congé non payé pour soigner un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence du père ou de la mère auprès de son enfant.

7 - Il ne sera pas possible, sauf cas exceptionnel, d'obtenir deux congés sans solde consécutifs ou d'en obtenir un à la suite d'un congé parental.

Article 22 : SERVICE NATIONAL

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

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

Le bénéfice de cette disposition 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.

3 - Pendant les périodes de présélection militaire, dans la limite de trois jours, ou de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, les appointements effectifs seront dus, sous déduction de la solde nette perçue.

Article 23 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

1 - Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par un certificat médical et contre-visite s'il y lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié de cette incapacité dans un délai de trois jours ouvrables suivant le dernier jour de travail (sauf cas de force majeure) ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un ou l'autre des autres pays de la CEE, ou dans les DOM-TOM, dans la mesure du maintien des garanties du régime de sécurité sociale métropolitain.

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

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

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

5 - Le premier temps d'indemnisation (45 jours) 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.

6 - 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.

7 - 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 à travailler.

8 - 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.

9 - 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.

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

Article 24 : INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

1 - 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. Il ne pourra pas être procédé à cette notification avant douze mois d'arrêt de maladie ininterrompue si le salarié avait plus d'un an d'ancienneté continue, au sens de l'ordonnance de juillet 1967, au premier jour de son absence. Cette clause ne concerne pas les maladies de courte durée.

2 - 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 que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. Par ailleurs, si le salarié ainsi remplacé remplit les conditions requises par l'article 27, il percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

3 - Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera, à qualités professionnelles égales et s'il n'a pas, entre temps, été réembauché dans une autre entreprise, d'un droit de préférence au réengagement pendant six mois. Ce délai est porté à deux ans en cas de longue maladie ou d'accident du travail.

4 - Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés.

5 - Pour bénéficier de ces dispositions, les intéressés doivent, dans le mois qui suit la constatation de la rupture du contrat, faire une demande de réembauchage et répondre dans un délai maximum de trois jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée proposant un emploi.

6 - Le salarié, réintégré dans les fonctions qu'il occupait précédemment, conserve le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquise lors de la rupture du contrat, y compris l'éligibilité et l'électorat. Toutefois, ces avantages ne sauraient être supérieurs à ceux des mensuels restés en place.

7 - Si le salarié 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.

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

9 - Pour le calcul de la durée des congés payés, le temps pendant lequel le salarié malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 23 sera assimilé à un temps de travail effectif.

Article 25 : PREAVIS

1 - Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure ou faute grave de :

- **du fait du salarié** (quelque soit l'ancienneté) :

. niveau I ..... 2 semaines
. niveau II et III ..... 1 mois
. niveau IV ..... 2 mois
. niveau V ..... 3 mois

- **du fait de l'employeur** :

ANCIENNETE			
niveau	inférieure à 6 mois	de 6 mois à 2 ans	supérieure à 2 ans
I	2 semaines	1 mois	2 mois
II	1 mois	1 mois	2 mois
III	1 mois	1 mois	2 mois
IV	2 mois	2 mois	2 mois
V	3 mois	3 mois	3 mois

2 - 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 que le mensuel aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué pendant la durée du préavis.

3 - En cas de licenciement individuel ou collectif, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement 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.

4 - Durant la période de préavis, le mensuel licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :
- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines ;
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

6 - 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.

7 - Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel licencié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 26 : LICENCIEMENT

1 - Le licenciement doit être notifié par écrit, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2 - Le licenciement individuel est réglementé par les dispositions légales. (Art. L.1234-1 et suivants du Code du travail).

3 - En cas de licenciement collectif et à valeur professionnelle égale, on tiendra compte, dans l'ordre des licenciements, d'une part à la situation de retraités ou de pensionnés de certains salariés, d'autre part de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

4 - En cas de rupture du contrat de travail un certificat est délivré au mensuel, conformément à la réglementation en vigueur. Sur demande de l'intéressé, une attestation peut lui être délivrée au début de la période du préavis.

Article 27 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT (*modifié par l'avenant du 24 septembre 2012)*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié		**Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)**
≥ 1 an	< 2 ans	0,4 mois
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6 mois
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8 mois
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0 mois
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2 mois
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4 mois
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6 mois
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8 mois
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0 mois
≥ 10 ans	< 11 ans	2,4 mois
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7 mois
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0 mois
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4 mois
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7 mois
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0 mois
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4 mois
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7 mois
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0 mois
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4 mois
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7 mois
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0 mois
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4 mois
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7 mois

≥ 24 ans	< 25 ans	7,0 mois
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4 mois
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7 mois
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0 mois
≥ 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
≥ 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
≥ 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
≥ 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
≥ 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
≥ 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
≥ 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
≥ 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
≥ 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
≥ 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
≥ 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
≥ 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
≥ 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
≥ 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
≥ 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
≥ 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
≥ 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
≥ 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
≥ 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
≥ 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
≥ 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
≥ 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
≥ 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
≥ 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
≥ 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
≥ 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
≥ 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la Convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5ème de mois, et par 2/15èmes de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12èmes de 1/5ème de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12èmes de 2/15èmes de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20% prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Article 27 bis : RUPTURE CONVENTIONNELLE (*issu de l'avenant du 24 septembre 2012)*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L.1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L.1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 27 des dispositions particulières aux « mensuels » de la Convention collective territoriale de Maine-et-Loire. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L.1234-11, R.1234-1 et R.1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Article 28 : DEPART VOLONTAIRE EN RETRAITE (*modifié par l'avenant du 24 septembre 2012)*

1- Définition

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

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

2- Délai de prévenance

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

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

3- Indemnité de départ à la retraite

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2,5 mois après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 3,5 mois après 25 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la Convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 28 bis : MISE A LA RETRAITE (*issu de l'avenant du 24 septembre 2012)*

1- Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L.1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L.1234-9, L.1234-11, R.1234-1 et R.1234-2 du code du Travail.

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

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

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

Par dérogation à l'article 19 des dispositions générales de la Convention collective territoriale de Maine-et-Loire, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 29 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

1 - Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

2 - Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié 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. Mais, dans ce cas, 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.

3 - Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de la non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux quatre dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement, sous réserve des dispositions visées par le A du II de l'avenant n° 1 aux présentes, relatif à "certaines catégories de mensuels".

4 - 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 salarié de la clause d'interdiction, mais sous réserve de prévenir ce dernier par écrit au moment de l'annonce de cessation de contrat.

Article 30 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

1 - Les frais de voyage et de séjour du salarié seront à la charge de l'employeur. Ces frais ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme, leur importance dépendant du lieu du déplacement.

2 - Si, pendant la durée du déplacement, le collaborateur effectue des heures de travail plus nombreuses que l'horaire pratiqué dans son entreprise, ces heures seront rémunérées conformément à la loi sur les heures supplémentaires ; les heures de voyage étant rémunérées au tarif normal. Toutefois, la rémunération du salarié ne saurait être inférieure à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en déplacement.

3 - Une avance correspondant aux frais prévus de voyage et de séjour sera versée à l'intéressé avant son départ.
Les voyages sont réglés sur la base du tarif de 1ère classe, sur justificatif, aux salariés du niveau V de la grille de classification, ainsi qu'à ceux qui se déplacent avec eux.

4 - Pour permettre aux salariés en déplacement en France métropolitaine d'accomplir leur devoir, en cas d'élections politiques, prud'homales ou de sécurité sociale, le voyage aller et retour leur sera remboursé sur justification, si le vote par correspondance n'est pas possible. Il comptera alors comme voyage de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.

Voyage de détente

5 - Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1, 5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1000 km : 1 voyage toutes les six 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.

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.

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 à 1000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1000 km.

6 - Pendant ce congé, il n'y aura pas d'indemnité de séjour.

Article 31 : CHANGEMENT DE RESIDENCE

1 - En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le fonds national de l'emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le collaborateur 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 de ses enfants à charge vivant avec lui.

2 - Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le collaborateur est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

3 - En cas d'affectation à l'étranger les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par faute grave des collaborateurs ainsi déplacés, devront être précisées par l'employeur lors de leur mutation.

Article 32 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les entreprises visées par la présente convention devront donner leur adhésion à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S. Les parties signataires recommandent particulièrement de donner cette adhésion à la Caisse de Retraite Interentreprises (C.R.I. - U.N.I.R.S.).

Tous les mensuels dont l'indice hiérarchique est au moins égal au niveau IV échelon 2 seront inscrits au régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 et seront affiliés à l'institution à laquelle l'entreprise adhère pour ses cadres et assimilés (art. 4 et 4 bis).

Le taux minimum de cotisation sera le taux minimum défini par l'A.R.R.C.O.

ARTICLE N°33 : PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE *(issu de l'avenant du 29 avril 2013)*

§ 1. Bénéficiaires

A compter du 1er janvier 2014, l'employeur est tenu de mettre en place un régime de prévoyance en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et les salariés affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue par l'article 7 de la CCN AGIRC), dès lors qu'ils ont plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Garanties

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès et en anticipation en cas d'invalidité 3ème catégorie reconnue par la Sécurité Sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0.30% du montant du TEGA du mensuel classé au coefficient 215.

Ces cotisations seront calculées sur la base du TEGA en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Leur montant sera réduit, prorata temporis, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation déjà affectée respectivement par l'employeur et le salarié à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

§ 3. Dispositions communes

Afin d'assurer une homogénéité de couverture à l'ensemble des salariés concernés tout en laissant aux entreprises visées par le champ d'application de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques et connexes de Maine et Loire, le libre choix de l'organisme prestataire de la « Garantie prévoyance », les parties signataires recommandent, sans que cela représente un caractère obligatoire, l'un des trois organismes assureurs suivants :

- Harmonie Mutuelle
- Humanis
- AG2R La Mondiale

Il est expressément convenu entre les parties signataires que cette recommandation n'a qu'une valeur indicative et ne saurait en aucun cas revêtir un caractère obligatoire pour les entreprises visées par le champ d'application de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques et connexes de Maine et Loire.

Ces dernières restent libres de confier la gestion de la « Garantie prévoyance » prévue au présent article à tout organisme autre que ceux figurant sur la liste établie à titre de recommandation.

§ 4. Dénonciation

Les parties signataires rappellent que le présent avenant est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes d'Angers dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

AVENANTS RELATIFS A « CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS »

AVENANT N° 1

"AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER" ET "ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS" CLASSES AU NIVEAU IV OU AU NIVEAU V.

I - PERSONNEL VISE

Les dispositions ci-après s'appliquent aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire et à leurs salariés exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des "Agents de maîtrise d'atelier";
- "Administratifs-Techniciens" classés au niveau IV ou au niveau V.

A - Promotion

1 - En cas de vacance ou de création de poste dans une des fonctions visée par le présent avenant particulier, l'employeur devra faire appel de préférence aux bénéficiaires de cet avenant, employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à leur connaissance. Tout bénéficiaire ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

2 - En cas de promotion d'un bénéficiaire du présent avenant particulier, il lui sera adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

B - Mutation professionnelle

1 - A dater de la modification de son contrat, l'intéressé disposera 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.

2 - S'il s'agit d'un salarié âgé de 50 ans ou 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, il conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

C - Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un bénéficiaire de l'avenant particulier, absent pour congés, 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.

II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A - Secret professionnel - Clause de non-concurrence

1 - L'employeur garde la faculté de prévoir qu'un bénéficiaire de l'avenant particulier 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.

2 - Une telle interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

3 - Au cas où l'employeur utiliserait cette faculté, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans, et aura comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

4 - Cette indemnité mensuelle pourra être portée à six dixièmes de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence, mais seulement dans le cas où le licenciement n'a pas été provoqué par une faute grave.

5 - En cas de cessation d'un contrat de travail qui contenait une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence convenue 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.

6 - L'indemnité mensuelle de non-concurrence 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.

B - Indemnité de licenciement

1° - Personnel âgé de plus de 50 ans

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre le bénéficiaire des dispositions particulières, 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 pourra être inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale.

2° - Montant de l'indemnité en cas de reclassement

1 - En cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour le bénéficiaire de l'avenant particulier qui a été 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.

2 - En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur le versement de l'autre moitié de l'indemnité. Cependant, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, 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.

AVENANT N° 2

GARANTIES APPLICABLES AUX MENSUELS DE LA CLASSIFICATION "OUVRIERS"

ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions ci-après s'appliqueront aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire et à leurs salariés exerçant les fonctions qui relèvent de la classification "Ouvriers" telle qu'instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

ARTICLE 2 : GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES "OUVRIERS"

1 - Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; ancienneté appréciée conformément à l'article 19 des "Dispositions Générales" de la présente convention collective, 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 cet emploi disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour y accéder sous réserve des priorités définies à l'alinéa 9 du présent article.

2 - Au cas ou après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; ancienneté appréciée conformément à l'article 19 des "Dispositions Générales" de la présente convention collective, 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 œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

4 - A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire, pour lesquelles il bénéficiera d'une priorité d'accès.

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

6 - A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique ainsi que de son taux effectif garanti annuel, en fonction des barèmes territoriaux.

7 - 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 soixante pour cent de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

8 - 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.

9 - Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de même nature de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

ARTICLE 3 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers, déterminées par accord collectif territorial conformément à l'accord national du 21 Juillet 1975 modifié, seront majorées de 5 pour cent dans les conditions suivantes :

- cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial ;
- le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

ANNEXE AUX « DISPOSITIONS GENERALES »

ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979 SUR LE CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX DE LA METALLURGIE MODIFIE PAR LES AVENANTS DU 13 SEPTEMBRE 1983 ET DU 2 JUILLET 1992[1]

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, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article premier – Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des "classes" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 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 4 chiffres de ce groupe (code "APE") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

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

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

Le code "APE" (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye, en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

[1] *Les dispositions résultant de l'avenant du 2 juillet 1992 sont en italiques.*

10 – SIDÉRURGIE

10.01 – Sidérurgie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 – PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 – Laminage à froid du feuillard d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 – Étirage et profilage des produits pleins en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 – Profilage des produits plats en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 – Fabrication de tubes d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 – MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13.01 – Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par 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.

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 d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les 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 infrarouge.

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 – Fabrication de moteurs à combustion 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 radio-électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

30 – FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

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

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

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

31 – CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES [2] ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

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

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

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

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

31.15 – Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que 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.

---

[2] A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

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.

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 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
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 d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

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.

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

55.71 – Menuiserie - Serrurerie

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

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

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 – Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

66.03 – Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

66.04 – Réparations non désignées et sans spécialisation

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

76.00 - Holdings

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

77.01 – Activités d'études techniques

Dans ce groupe sont soumises – à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – 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 conseils – 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 (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02 – Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

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

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

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 (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centre de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

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

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centre de formation d'apprentis de

l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

§ I – CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise… (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 à 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ II – CLAUSE DE REPARTITION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et 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 des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ III – CLAUSE DE RATTACHEMENT

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

1. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, 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 (ASFO), créées à l'initiative, soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, 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 le présent accord, 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 le présent accord.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

Article 2 – Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1er remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précité du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3 –Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'UIMM chargée du secrétariat.

Article 4 – Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5 – Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L.132-1 du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations 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.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

ANNEXE

ANNEXE AUX "DISPOSITIONS PARTICULIERES"

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION MODIFIE PAR LES AVENANTS DU 30 JANVIER 1980, 21 AVRIL 1981, 4 FEVRIER 1983, 25 JANVIER 1990 ET 10 JUILLET 1992[3]

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.

---

[3] *Les dispositions résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.*

DISPOSITIONS

Article premier – 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 concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 juin 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.

NIVEAU IV (*)

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux 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 œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (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.

(*) Définition résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.
Cet avenant stipule en particulier dans son 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 ».
(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

NIVEAU III

D'après les 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) (1). 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, plan, 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.

« Ouvriers »

NIVEAU II

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

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;

- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

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

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et V *bis* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). 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 connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.

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

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

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 (I) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'0.3.) 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 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) **N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :**
Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).
Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.
(I) L'habilité 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.

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.

0.3. (coefficient 155)
Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.
Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.
Les interventions portent sur les vérifications de conformité.
Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

0.2. (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.

0.1. (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) (1). Ce niveau de connaissance 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 œuvre 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.
NIVEAU IV D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. **Niveau de connaissances :** Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). 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.
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 simple d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.	**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.

(1) **N.D.L.R. Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :**
Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
Niveau IV de formation : IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.) du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré). – **IV b** – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). – **IV c** – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des 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** : Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	- 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.
NIVEAU II D'après les 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'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). 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.
NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de niveau de qualification supérieur.	**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…).

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :
Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).
Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).
Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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 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 – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (A M 7 – coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.
Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.
Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.
Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2e échelon (A M 6 – coefficient 335)
Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.
Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.
Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (A M 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 œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

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.

3e échelon (A M 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.

(1) **N.D.L.R. – La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :**
Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1er cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

- 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 – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).
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.

1er échelon (A M 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.

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 compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

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

Niveau de connaissances :
Niveaux V et IV b – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).
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 (A M 2 - coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite des 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 (A M 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).

(1) **N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :**
Niveau IV de formation : **IV a** - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré). – **IV b** – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). **IV c** – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1er cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

MODALITES GENERALES

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 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 diplômes 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 responsabilité 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 œuvre 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 disposeront 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.

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 1er 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 œuvre 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 minimas 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 pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1er 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 "échelle intermédiaire" du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1er 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 "échelle 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.

	Echelle intermédiaire	Echelle finale
1er échelon du niveau I	140	140
2e échelon du niveau I	145	145
3e échelon du niveau I	150	155
1er échelon du niveau II	160	170
2e échelon du niveau II	170	180
3e échelon du niveau II	180	190
1er échelon du niveau III	205	215
2e échelon du niveau III	215	225
3e échelon du niveau III	230	240
1er échelon du niveau IV	240	255
2e échelon du niveau IV	255	270
3e échelon du niveau IV.....	270	285
1er échelon du niveau V	285	305
2e échelon du niveau V	315	335
3e 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.

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 1er 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 3e 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 1er 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 2e 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 3e 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 – 2e 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. – 2e degré.

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

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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 2e 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 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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 2e 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 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière [4]

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2e 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 3e échelon du niveau IV (coefficient 285).

[4] Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

ANNEXE II

ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre 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 modifié.

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.

Emploi [5]	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution ……	III	1
Dessinateur petites études……	III	3
Dessinateur d'études 1er échelon……	IV	1
Dessinateur d'études 2e échelon……	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1er échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2e échelon	V	2
Filières Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1er échelon ……	III	2
Préparateur de fabrication 2e échelon ……..	IV	2
Préparateur 3e échelon ……	V	2
Filière Agents techniques électroniciens		
Agent technique 1er catégorie ……..	III	2
Agent technique 2e catégorie, échelon a ……..	IV	1
Agent technique 2e catégorie, échelon b……. .	IV	3
Agent technique 3e catégorie, échelon a ……..	V	1
Agent technique 3e catégorie, échelon b ……..	V	2
Agent technique principal ……	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1er degré ……..	I	3
Dactylographe 2e degré ……	II	1
Sténodactylographe 1er degré……	II	1
Sténodactylographe 2e degré……	II	2
Sténodactylographe correspondancier (e) ……...	II	3
Secrétaire sténodactylographe ……	III	1
Filière Comptabilité		
Aide-comptable commercial ……...	II	1
Aide-comptable industriel ……...	II	1
Comptable commercial ……	III	1
Comptable industriel ……...	III	1
Comptable 2e échelon ……	III	3

[5] 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 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 B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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.

ADDENDUM 1

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.

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 concerne 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° Diplômes 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.

ADDENDUM II

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION 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.

ANNEXES GENERALES

Liste des arrêtés d'extension et avenants
Disponible sur le site internet www.uimm.fr

Textes nationaux particuliers aux métaux
Disponible sur le site internet www.uimm.fr

Textes nationaux interprofessionnels
Disponible sur le site internet www.uimm.fr