

Convention collective départementale

**IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

AVENANT DU 12 JUILLET 2013

PORTANT RÉVISION DES ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350990M

IDCC : 1365

Entre :

L'UIMM de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie de Lorraine ;

La CGT-FO métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFDT métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFTC métallurgie de Meurthe-et-Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties conviennent que le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 et ses avenants par les dispositions suivantes.

CLAUSES PRÉLIMINAIRES

Article 1^{er}

Champ d'application

Entreprises visées :

La présente convention collective s'applique aux entreprises ou établissements du département de la Meurthe-et-Moselle relevant des activités définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie figurant en annexe I de la présente convention.

Salariés visés :

Les dispositions des clauses générales de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements visés au paragraphe 1, y compris ceux qui ne

ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés. Les conditions particulières du travail de ces catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

Article 2

Durée de la convention. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation.

Elle entrera en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties contractantes à toute époque avec un préavis de 4 mois.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée avec avis de réception à la connaissance des autres parties contractantes. Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie signataire employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention, ou pendant le délai défini par l'article L. 2261-10 du code du travail. Dans ce cas, une nouvelle négociation s'engagera dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

Article 3

Révision

Toute demande de révision émanant de l'une des parties contractantes doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Cette demande ne pourra intervenir qu'à la date anniversaire de la conclusion du présent accord.

La partie demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de propositions détaillées portant sur le ou les points dont la révision est demandée et des pourparlers devront s'ouvrir dans les plus brefs délais.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 4 mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et le texte antérieur continuera à s'appliquer.

DROIT SYNDICAL

Article 4

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du titre du livre II et de la 2^e partie du code du travail. Les parties contractantes s'engagent à respecter les principes de non-discrimination posés par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale et à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant le conseil de prud'hommes, soumis à la commission de conciliation prévue à l'article 27 qui s'emploiera, dans le délai le plus bref, à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 5

Autorisation d'absence

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

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise. La réponse sera notifiée par écrit à l'intéressé au moins 3 jours avant la date portée sur la convocation, sauf cas d'urgence.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre l'UIMM et les organisations syndicales seront indemnisés du temps de travail perdu qui sera payé par l'UIMM comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées d'un commun accord par lesdites organisations.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent se répercuter d'une manière préjudiciable pour la détermination des congés payés.

Article 6

Panneaux d'affichage

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 2142-3 et suivants du code du travail.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés aux endroits de passage du personnel, notamment aux entrées et sorties.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 7

Champ d'application

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions du titre I^{er} du livre III du code du travail.

Ces dispositions légales et réglementaires sont complétées par certaines dispositions conventionnelles contenues dans les articles ci-après.

Article 8

Attributions et pouvoirs

Les attributions et pouvoirs des délégués du personnel sont définis au chapitre III du livre III du code du travail. Ces dispositions sont complétées ou précisées par les dispositions conventionnelles ci-après :

En cas de réclamation individuelle présentée par le délégué, celui-ci pourra se faire accompagner de l'intéressé. Lorsque le poste de travail est éloigné du lieu de réception, les modalités de l'entrevue seront préalablement fixées en accord avec l'employeur, cette entrevue devant être fixée dans un délai maximum de 8 jours.

Article 9

Organisation des élections

L'organisation des élections est régie par la section 2 du titre I^{er} du livre III du code du travail et par les articles 13, 14, 15 et 16 des présentes clauses générales.

Article 10

Exercice des fonctions des délégués

L'exercice des fonctions des délégués du personnel est réglé par le chapitre V du titre I^{er} du livre III du code du travail et par les dispositions conventionnelles suivantes.

Les délégués pourront, conformément à l'article L. 2315-10 du code du travail, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, travaillant ou non dans l'établissement. Dans ce cas, ils devront préalablement en avertir la direction. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Article 11

Licenciement des délégués

Le licenciement des délégués est réglé conformément aux dispositions du chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV du code du travail.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Article 12

Dispositions légales et conventionnelles

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent à la section 2 du chapitre III du titre II du livre III du code du travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des dispositions du chapitre IV du titre II du livre III du code du travail et des articles 13, 14, 15 et 16 des présentes clauses générales.

ORGANISATION DES ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 13

Préparation des élections

La date limite de dépôt de la liste des candidats sera fixée suffisamment tôt avant la date fixée pour l'élection pour permettre l'impression des bulletins et l'organisation du vote par correspondance, le vote par procuration n'étant pas admis.

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

Le matériel nécessaire ainsi que sa préparation et sa mise en place en temps voulu et aux emplacements prévus seront à la charge de l'employeur ; les candidats et les représentants qualifiés dans l'entreprise des organisations syndicales pourront en vérifier la réalisation.

Article 14

Bureau de vote

Le protocole d'accord préélectoral fixe la composition du bureau de vote.

A défaut de précision dans le protocole d'accord préélectoral, le bureau de vote sera composé des deux électeurs non candidats les plus anciens dans l'établissement et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque liste de candidats pourra désigner un délégué, habilité à veiller au bon déroulement du scrutin, ayant la qualité d'électeur dans l'entreprise.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire. Le bureau procédera aux opérations d'émargement.

Le bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé mandaté par la direction.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Le bureau électoral assure immédiatement le dépouillement du vote et établit le procès-verbal des élections en nombre suffisant d'exemplaires, signés par les membres du bureau.

Des exemplaires du procès-verbal seront affichés dans l'établissement ; un autre exemplaire sera remis à la direction de chacune des organisations syndicales ayant présenté une liste de candidats et à l'inspection du travail en double exemplaire.

Article 15

Vote par correspondance

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, soit en raison d'une affectation permanente sur chantiers, soit également par suite de maladie, d'accident, de congé payé ou exceptionnel, pourront voter par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe (la fourniture des deux enveloppes, dont une timbrée, incombe à l'employeur), l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance, l'enveloppe extérieure devant porter le nom et le prénom de l'électeur écrits lisiblement, ainsi que sa signature (au dos de l'enveloppe).

La propagande électorale pourra également être adressée avec les bulletins de vote.

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

Article 16

Organisation du vote

L'organisation du vote est réglée par les articles L. 2314-2 et suivants et l'article L. 2324-19 du code du travail et les précisions conventionnelles suivantes sont apportées :

Le temps passé par les salariés pour voter n'entraînera aucune perte de rémunération conformément au code du travail.

Le vote a lieu à bulletin secret déposé dans une urne en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe mise à leur disposition sur les lieux de vote.

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

Les bulletins seront de couleur uniforme pour toutes les listes présentées.

Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés par des bulletins de couleur différente l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17

Travail des jeunes

Les conditions particulières de travail des jeunes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis et se soumettre à un examen médical dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

Article 18

Prévention des discriminations interdites

Conformément aux dispositions des articles L. 1131-1 et suivants du code du travail, tout employeur ne saurait procéder, en dehors des cas autorisés et dans les conditions prévues par la loi, à une différence de traitement entre salariés fondée sur des critères prohibés.

Tout employeur est tenu d'assurer la prévention des discriminations conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 19

Conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées

Les employeurs s'engagent à rechercher les mesures appropriées, en vue d'assurer l'insertion dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés notamment par l'aménagement des postes de travail, des conditions de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle conformément aux dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, telles que régies notamment par les dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 20

Formation professionnelle

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur attachement à la formation professionnelle qui constitue un enjeu majeur de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, telle que définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 21

Travail des femmes

Travail de nuit des femmes enceintes :

Le travail de nuit des femmes enceintes est réglé conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le changement de poste durant la grossesse n'entraînera pas de perte de salaire.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

Conformément aux articles L. 1142-1 et suivants et aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, et dans les limites de ceux-ci, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 22

Durée du travail

La durée du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux. Les accords

conclus entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés en matière de réduction de la durée du travail seront appliqués.

Article 23

Congés payés

Les congés payés sont réglés conformément aux dispositions légales et aux dispositions particulières ci-après et à celles pouvant figurer dans les avenants à la présente convention.

Salariés se rendant hors métropole :

Les salariés désirant, à l'occasion des congés payés, se rendre dans leur famille lorsque celle-ci réside hors de la métropole, pourront obtenir une autorisation d'absence dont la durée sera au maximum de 3 mois.

Fermeture de l'entreprise pour congés payés :

En cas d'arrêt de l'entreprise pour congés payés, la direction s'efforcera d'occuper les salariés dont le droit au congé serait inférieur à la durée d'arrêt de l'entreprise.

En cas de besoin, les droits de chaque intéressé à indemnisation au titre du chômage partiel seront examinés.

Lorsque l'entreprise ferme, la date de fermeture doit être portée, si possible le 28 février et au plus tard 4 mois avant la fermeture, à la connaissance du personnel.

Congés pris par roulement :

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée dans les mêmes conditions. La date du congé de chaque salarié leur sera communiquée au plus tard 4 mois avant la date prévue pour le début du congé (cette disposition ayant un caractère réciproque) sauf accords particuliers à intervenir.

Article 24

Prime de vacances

Cas général :

Le personnel ayant droit à une indemnité de congés à titre principal bénéficiera, à l'occasion desdits congés, d'une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congé légal (son montant est fixé périodiquement par accord). Cette prime ne saurait s'ajouter à toute prime existante (quels qu'en soient la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexée à des facteurs de production.

Dérogation :

La prime de vacances n'étant pas versée lorsque les congés ne sont pas effectivement pris, c'est-à-dire en cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, une dérogation est admise pour les cas :

- de licenciement pour motif économique ;
- de départ en retraite ;
- de décès,

où la prime de vacances sera versée au prorata des droits à congés payés.

Une prime de vacances doit également être versée aux salariés en alternance. Son montant est calculé en appliquant à la prime fixée par accord conformément aux deux alinéas ci-dessus, le pourcentage du Smic applicable au salarié au moment de la prise des congés en vertu des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Travail à temps partiel :

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel ; il sera réduit *pro rata temporis* pour les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps partiel.

Article 25

Prime de transport

Les indemnités représentatives de frais à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'accords particuliers dans chaque entreprise.

Article 26

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail seront respectées.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les dispositions auxquelles il est fait référence aux deux alinéas ci-dessus, figurent au titre I^{er} du livre VI du code du travail.

Article 27

Conciliation

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement au niveau de l'entreprise pourront être soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation dont le secrétariat est assuré par l'UIMM de Meurthe-et-Moselle.

La commission paritaire de conciliation est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective et d'un nombre égal, ou total, de représentants employeurs. Toutefois, seuls les conciliateurs désignés respectivement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention disposeront d'une voix délibérative.

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

Chacun des membres de la commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation, soit en cas d'empêchement, soit en raison de la nature du litige.

La commission paritaire de conciliation est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de l'UIMM de Meurthe-et-Moselle. Celle-ci réunit la commission dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et termine sa mission dans un délai qui ne peut excéder 3 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsque les parties ne peuvent comparaître en personne et se font représenter devant la commission, elles doivent donner à leur représentant un pouvoir écrit de s'engager en leur nom.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par le secrétariat de la commission aux parties et déposé dans les 24 heures au secrétariat du conseil de prud'hommes, ou au greffe du tribunal d'instance, si la commission en décide ainsi.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

CLAUSES FINALES

Article 28

Commission paritaire d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise, pourront faire l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes, et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres des commissions seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

Des membres suppléants pourront être prévus.

Chaque organisation syndicale et chaque représentant d'employeur signataire de la présente convention disposera d'une voix délibérative.

La partie demanderesse saisira la commission paritaire d'interprétation par une lettre, adressée à l'UIMM de Meurthe-et-Moselle, désignant la disposition concernée de la convention collective et expliquant la difficulté soumise à interprétation. L'UIMM de Meurthe-et-Moselle assurera la convocation de la commission.

L'UIMM de Meurthe-et-Moselle, saisie de l'existence d'un problème d'interprétation de la présente convention, devra réunir la commission dans un délai maximum de 3 mois.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des signataires, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Si la majorité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Article 29

Application de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe. Elles ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis. »

« AVENANT “MENSUELS”

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports, d'une part, entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise et, d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique “mensuels”, à défaut de précision contraire.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2

Période d'essai

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 organisées les élections professionnelles.

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 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 ;
 - 3 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 un 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 3 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 1^{er} 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 6 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 est 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 dispositions 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 déterminée 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 :

- 3 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 ;
- 4 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 ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie

alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 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 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 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 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 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, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une période d'au moins 8 jours.

Article 3

Embauchage et modification non temporaire du contrat de travail

Tout engagement sera confirmé au plus tard le jour de l'embauche par une lettre stipulant :

- l'emploi occupé ou ceux susceptibles d'être occupés et les coefficients afférents à ces emplois ;
- la garantie de rémunération effective desdits emplois (base horaire légal) ;
- les appointements réels (base, horaire légal) ;
- le ou les établissements dans lesquels ces emplois doivent être exercés.

Article 4

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, en premier lieu, aux salariés préalablement informés, employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Ladite période probatoire devra être acceptée expressément à la prise de la nouvelle fonction. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Article 5

Modification du lieu de travail

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre au lieu de sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de voyage de l'intéressé, de son conjoint, de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux. Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise ouvrant droit au bénéfice des dispositions de la présente convention collective (sauf stipulations contraires dans la convention ou ses avenants), il sera tenu 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, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs quelles que soient les fonctions exercées.

Article 7

Remplacement et changements temporaires

1. Remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Une indemnité compensatrice sera versée à l'intéressé pour lui assurer au moins la garantie de rémunération effective (GRE) du poste.

En cas de vacance du poste de classification supérieure, l'employeur fera de préférence appel à la candidature de l'un des salariés ayant effectué un remplacement satisfaisant sur ce poste.

2. Remplacement provisoire effectué dans un poste de classification moins élevée

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification moins élevée n'entraîne pas de changement de classification, ni de réduction d'appointement.

3. Changement temporaire, soit par suite de manque de travail, soit pour cause d'inaptitude au poste de travail

Dans le cas où, soit par suite de manque de travail, soit pour cause de déficience physique momentanée constatée par le médecin du travail, et à condition que l'intéressé ait assisté régulièrement aux consultations du médecin du travail, un mensuel est appelé à remplir une fonction différente de sa fonction habituelle, ce mensuel sera payé suivant les barèmes (soit horaire, soit à la pièce, soit à la prime, soit au rendement, etc.) correspondant à cette nouvelle fonction.

Toutefois, le salaire qui lui sera payé ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa fonction habituelle. Cette dernière garantie jouera pendant la durée du préavis.

Dans le cas où le déplacement aurait une durée de moins de 3 mois, et si le mensuel a plus de 1 an de services continus dans l'entreprise, il percevra pendant la durée du déplacement la garantie de rémunération effective (GRE) de sa catégorie.

Le présent article s'applique en l'absence d'accord GPEC en vigueur dans l'entreprise.

Article 8

Garantie de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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 résultant de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa garantie de rémunération effective (GRE) en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants, à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 9

Jours fériés et ponts

Le régime du 1^{er} Mai est défini par les dispositions légales. En cas de chômage pour les jours fériés légaux, les mensuels ne pourront subir aucune réduction de rémunération, celle-ci comprenant éventuellement les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail perdues un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail.

Les journées chômées dites de « ponts » pourront être récupérées *a posteriori* ou par anticipation (dans le cadre de la programmation indicative prévue par l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982).

Article 10

Secret professionnel

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

Article 11

Brevet d'invention

Conformément aux articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle, lorsque les fonctions du salarié comportent une mission inventive, les inventions découvertes dans l'exercice de ces fonctions appartiendront à l'entreprise.

Le salarié devra alors procéder à toutes les formalités et démarches qui pourront être nécessaires pour faire reconnaître la propriété de l'entreprise et permettre à celle-ci d'obtenir les brevets ou autres droits de propriété qui pourraient en résulter. Le contrat de travail du salarié précisera les domaines dans lesquels celui-ci a une mission inventive. Les inventions réalisées dans ce cadre donneront lieu au versement d'une prime supplémentaire unique égale à 10 % du salaire mensuel.

Les autres inventions demeurent la propriété du salarié.

Cependant, lorsque l'invention du salarié aura été faite :

- soit au cours de l'exécution de ses fonctions ;
- soit dans le domaine des activités de l'entreprise ;
- soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ;
- soit par l'utilisation de données procurées par l'entreprise,

l'entreprise pourra se voir attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention du salarié moyennant un juste prix conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que les litiges qui pourraient survenir dans ce domaine entre salariés et employeurs doivent être soumis, conformément à la loi, au tribunal de grande instance du siège de l'entreprise.

Article 12

Classification

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexes de la présente convention collective.

RÉMUNÉRATION

Article 13

Rémunération

Les mensuels sont appointés exclusivement au mois.

La classification, le barème des primes d'ancienneté sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques et le barème de garanties de rémunération effective sont annexés à la présente convention collective.

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 à la GRE.

Tout mensuel assurant d'une manière habituelle plusieurs fonctions de classifications différentes sera classé au coefficient de la fonction la plus élevée.

1. Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié seront fixées par accord collectif départemental pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de la présente convention collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptées à l'horaire de travail effectif (en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires) et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

2. Garanties de rémunération effective (GRE)

Il est institué une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 15 de la présente convention collective.

Ces garanties de rémunération effective sont annuelles.

Les montants de ces garanties de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche départementale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche départementale.

Les valeurs retenues devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques et des salaires dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif les déterminant.

a) Salariés bénéficiaires d'une garantie de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective sont fixées par accord collectif.

Les mensuels âgés de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, par les clauses de la présente convention collective relatives à l'application des barèmes

de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

La garantie de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

b) Application des garanties de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire du travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties de rémunération effective ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 19 de l'avenant "Mensuels" à la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les sommes découlant de la législation applicable en matière d'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur à un plan d'épargne salariale) ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

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

Article 14

Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement

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

Les dispositions de l'accord-cadre du 17 mars 1975, et des accords qui en découlent, doivent être respectées.

Les normes de travail au rendement ne pourront être révisées qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication, sauf cas spéciaux tels que démarrage d'une série, travaux identiques répétés en grandes séries successives, erreur de calcul ou de chronométrage, modification importante du nombre de pièces à exécuter.

En cas d'interruption du travail due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé à l'atelier est payé au mensuel sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois.

En cas de difficultés imprévues et constatées par la maîtrise survenant en cours de travail, les temps devront être révisés en conséquence.

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

Article 15

Prime d'ancienneté

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

La prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

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

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 16

Travail de nuit

Les employeurs devront appliquer les règles législatives et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail de nuit.

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

Si un mensuel est rappelé exceptionnellement de nuit pour une courte durée, il sera rémunéré sur un minimum de 3 heures et son indemnité de déplacement lui sera payée. Les salariés possédant le statut de travailleur de nuit au sens de l'accord national du 3 janvier 2002 bénéficieront des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 17

Indemnité de restauration sur le lieu de travail de nuit

Lorsque le salarié effectue au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 6 heures et est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses horaires de travail lesquels ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versée une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration engendrées par cette situation.

Le montant de ladite indemnité est fixé périodiquement par accord collectif.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non

travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.), ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique définie par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En conséquence, elle doit être exclue des différents assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et des différentes assiettes de comparaison relatives aux garanties sociales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Clause de dénonciation partielle :

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas notamment où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, viendrait à être modifié.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent 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 une partie seulement des signataires 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 la remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 18

Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail du dimanche et des jours fériés sont définies de 6 heures du matin desdits jours à 6 heures du matin le lendemain, sauf pour les postes commençant le lendemain de ces jours à partir de 4 heures du matin. Les mensuels percevront pour les heures de travail effectuées le dimanche une majoration de 50 %. Toutefois, les heures de travail effectuées le dimanche exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration de 100 %.

Les mensuels percevront pour les heures de travail effectuées les jours fériés une majoration de 50 %.

Les majorations pour travail du dimanche ou des jours fériés pourront s'ajouter aux majorations prévues par l'article 16 avec un plafond de 100 %.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction comporte normalement la présence le dimanche (travail posté, concierges, gardes, surveillants, pompiers d'usine, etc.).

Article 19

Indemnités diverses

Des indemnités distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux seront exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des mensuels qui les exécutent. Elles seront fixées compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Lorsque des travaux nécessitent des vêtements spéciaux de protection ou de sécurité, ceux-ci seront mis par l'employeur à la disposition des salariés effectuant ces travaux.

Les postes devant bénéficier des indemnités prévues ci-dessus sont déterminés par accord d'entreprise.

Le taux des indemnités est déterminé par l'employeur après consultation des délégués du personnel et éventuellement du CHSCT.

Les indemnités sont révisables en même temps que les salaires.

Article 20

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par les articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21

Congés payés

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre I^{er} du titre IV, 3^e partie du livre I^{er} (art. L. 3141-1 à L. 3141-31 du code du travail).

Il est ajouté aux jours de congés légaux un congé d'ancienneté égal à :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables (à l'exception des jours de congés d'ancienneté) ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit aux congés supplémentaires pour fractionnement institués par les articles L. 3141-17 et suivants du code du travail.

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

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé pourra, s'il reprend son travail avant la date limite des congés dans l'entreprise, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé. S'il ne reprend pas son travail avant la date limite des congés dans l'entreprise, l'indemnité lui sera versée à cette date.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 24 sera assimilé à du temps de travail effectif.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée des congés, les salariés, n'ayant pas 1 an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés, pourront bénéficier, sur leur demande, d'un complément de congé non payé ; la date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique également aux jeunes gens rentrant du service militaire.

Dans le cas exceptionnel où un mensuel absent pour congé payé serait rappelé pour les besoins du service, et en l'absence de dispositions particulières à l'entreprise (avec lesquelles les dispositions suivantes ne sauraient se cumuler), il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

(Nota. – Voir également les articles 22 et 23 des clauses générales de la présente convention.)

Article 22

Absence pour événements familiaux

Il sera accordé aux mensuels, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux suivant le tableau récapitulatif ci-après :

(En jours.)

	AVANT 6 MOIS d'ancienneté	APRÈS 6 MOIS d'ancienneté
Mariage du salarié	4	5
Mariage d'un enfant	1	1
Décès du conjoint	2	3
Décès d'un enfant	2	3
Décès du père/mère, à défaut tuteur ou tutrice officiel	1	2
Décès du beau-père, décès de la belle-mère	1	1
Décès du frère/sœur	1	1
Naissance ou adoption d'un enfant	3	3

Les salariés en situation de concubinage reconnu à la mairie de leur domicile bénéficieront des mêmes droits à absence pour événements familiaux que les salariés mariés sur présentation du certificat de concubinage.

Article 23

Absences pour maladie, accident

En cas d'absence, le salarié doit avertir par tout moyen son employeur dans les plus brefs délais. L'absence devra être justifiée dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

1. Absences pour maladie, accident de trajet

A l'expiration d'un délai de 6 mois, porté à 1 an lorsque cette absence est justifiée par un accident de trajet ou lorsque le salarié a plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise, l'employeur sera fondé à procéder au licenciement du salarié dont l'absence prolongée désorganise l'entreprise et nécessite son remplacement définitif, en respectant une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Le salarié dont le contrat aura été ainsi résilié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant le délai de 1 an à compter du jour de sa guérison notifiée par lui à l'entreprise.

Dans ce cas, si l'intéressé est âgé de 55 ans révolus, il percevra une indemnité de départ d'un montant égal à celle qu'il aurait perçue s'il avait pris sa retraite et telle qu'elle est définie à l'article 36 du présent avenant.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

2. Absences pour accident du travail et maladie professionnelle

Les articles L. 1226-7 à L. 1226-17 du code du travail seront respectés. Ils prévoient notamment :

- la suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt du salarié ;
- l'interdiction corrélative de licencier l'intéressé, sauf deux exceptions : la faute grave et l'impossibilité de maintenir le contrat ;
- l'obligation de reprendre le salarié dans son emploi ou un emploi similaire s'il est déclaré apte par le médecin du travail à l'issue de son arrêt ;
- l'obligation de lui proposer un emploi adapté à ses capacités s'il n'est plus apte à occuper son emploi primitif.

Seule l'impossibilité de reclassement, justifiée par l'employeur, permet la rupture du contrat de travail qui s'accompagne alors du versement d'indemnités particulières.

3. Congés payés

Pour le calcul de la durée des congés payés, le temps pendant lequel le mensuel aura perçu des indemnités prévues à l'article 24 de cet avenant sera assimilé à du temps de travail effectif.

Article 24

Régime d'allocation complémentaire en cas de maladie ou d'accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes (sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 2 en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

1. Absence pour maladie

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant les périodes indiquées ci-après en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, le salarié recevra tout ou partie de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Les garanties accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur :

ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION
De 1 an à moins de 5 ans	1 mois 1/2 plein tarif, 1 mois à 75 %
De 5 ans à moins de 10 ans	2 mois plein tarif, 1 mois 1/2 à 75 %
De 10 ans à moins de 15 ans	2 mois 1/2 plein tarif, 2 mois à 75 %
De 15 ans à moins de 20 ans	3 mois plein tarif, 2 mois 1/2 à 75 %
De 20 ans à moins de 25 ans	3 mois 1/2 plein tarif, 3 mois à 75 %

ANCIENNETÉ	RÉMUNÉRATION
De 25 ans à moins de 30 ans	4 mois plein tarif, 3 mois 1/2 à 75 %
De 30 ans à moins de 35 ans	4 mois 1/2 plein tarif, 4 mois à 75 %
De 35 ans d'ancienneté et au-delà	Le premier temps d'indemnisation (4 mois 1/2) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 35 ans. Le deuxième temps d'indemnisation (4 mois) sera augmenté de 10 jours par période de même durée

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.

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.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

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

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

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

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

2. Taux et périodes d'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Après 1 an d'ancienneté, si l'incapacité de travail résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (accident de trajet exclu), la deuxième période d'indemnisation (à 75 %) est prolongée pour que la durée totale d'indemnisation soit de 11 mois quelle que soit l'ancienneté.

Article 25

Autorisation d'absence rémunérée pour soigner un enfant hospitalisé

Il sera accordé à l'un des deux parents salariés, la possibilité de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur à charge sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation.

Article 26

Congés de maternité et d'adoption

Après une ancienneté de 1 an dans l'entreprise à l'occasion d'un congé maternité ou d'adoption, l'intéressée percevra pendant le congé normal de maternité (prolongations pour naissances multiples, état pathologique et autres... exclues) la différence entre la rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Cette disposition s'applique au père, s'il souhaite bénéficier des dispositions prévues par l'article L. 1225-28 du code du travail.

Article 27

Congé parental

Un congé parental d'éducation sera accordé au salarié dans les conditions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28

Préavis

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.

Toutefois, en cas de résiliation unilatérale du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 2 mois après 2 ans d'ancienneté de services continus dans l'entreprise.

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 aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

L'indemnité à verser par le mensuel en cas de non-respect du préavis sera diminuée de la valeur des heures rémunérables accordées pour la recherche d'un emploi et non utilisées.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce préavis. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le mensuel congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Les mensuels sont autorisés à s'absenter pendant la période de préavis pour rechercher un emploi 2 heures par jour. Dans la mesure où les recherches du mensuel l'exigent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointement, dans la limite de 50 heures s'il s'agit d'une démission, et dans la limite de 50 heures par mois s'il s'agit d'un licenciement. Dans le cas où le salarié n'utiliserait pas ses heures pour recherche d'emploi, il ne pourra prétendre à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Article 29

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 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 :

(Voir tableau pages suivantes.)

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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 6, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 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 6, la durée des contrats 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 au 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 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 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 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 dû 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 12 derniers 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'exception 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 30

Rupture conventionnelle

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 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 29. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 234-11 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 31

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 6, 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 3 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 32

Mise à la retraite

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 ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans,
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 6, 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 3 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 33

Régime complémentaire de retraite

Les entreprises sont tenues d'adhérer à l'ARRCO pour l'ensemble de leurs mensuels, toutefois :

- les mensuels classés au-dessous du niveau V, 2^e échelon peuvent être affiliés à titre facultatif au régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 dans les limites prévues par cet article ;
- les mensuels classés au niveau V, échelons 2 et 3 relèvent à titre obligatoire du régime de retraite des cadres (art. 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947). »

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective.

Article 2

Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou V.

Article 3

Engagement

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- la garantie de rémunération effective (GRE) (base : horaire légal) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximal de 15 jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4

Examens psychosociologiques

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

Article 5

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6

Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 5 octobre 2009 et de ses avenants.

Article 7

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 5 octobre 2009 pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu, pendant 5 ans au moins dans l'entreprise, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement, à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8

Rémunération

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou son atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 9

Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10

Secret professionnel. – Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter, à une maison concurrente, les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de 2 ans, et a, comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11

Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération.

Article 12

Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement, ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de 2 ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 13

Durée du travail

Les salariés visés par le précédent avenant doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsque, en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous

forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée, ou par journée, ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982. »

« ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

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 quatre chiffres de ce groupe (code APE) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 11, 13 et 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. Une dérogation est expressément prévue par les parties concernant les entreprises ou établissements qui ont adhéré à la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle.

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 paie en vertu de l'article R. 3243-1 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.

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 1 : 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. Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04. Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05. Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13.01. Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

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

13.02. Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03. Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04. Métallurgie des ferro-alliages

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

1.02. 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 1.

21.07. Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations syndicales 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 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'engrenage 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 1 à la fin du présent champ d'application.

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

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

24.04. Fabrication de moteurs à combustion interne 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, 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 et céramique.

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'installations de tubes luminescents.

29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

29.11. Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12. Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29.13. Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.14. Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.15. Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.16. Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.21. Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.22. Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30. Fabrication d'équipement ménager

- 30.01. Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.02. Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.03. Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31. Construction de véhicules automobiles ⁽¹⁾ et d'autres matériels de transport terrestre

- 31.11. Construction de voitures particulières
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.12. Construction de caravanes et remorques de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.13. Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée 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 spécialisée de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

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

31.17. Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21. Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32. Construction navale

32.01. Construction de bâtiments de guerre

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

32.02. Construction de navires de marine marchande

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

32.03. Construction d'autres bateaux

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

32.04. Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05. Réparation de navires

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

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 métropole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03. Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04. Fabrication d'instruments d'optique et de précision

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05. Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06. Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

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

34.07. Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Activités diverses dans d'autres classes

51.11. Industries connexes à l'imprimerie

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02. Fabrication d'articles de sport et de campement

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03. Fabrication de bateaux de plaisance

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

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 que, 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 1.

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 1 : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques : toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture 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 1.

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 adhérant 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 les 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 2, 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 11, 13 et 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 1).

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 2, 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.

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 11, 13 et 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 1).

Article 2

Clause d'attribution

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

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

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application 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'arrêt 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.

Article 3

Clause de répartition

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et 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 citées 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.

Article 4

Adhésion

Le présent accord n'a pas, en soit, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la convention collective du travail des industries de la transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 2221-2 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 Nancy dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. »

Fait à Nancy, le 7 juin 1979.

« ANNEXE II

CLASSIFICATION

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 (*)

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

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

(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

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 1^{er}, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP 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.

CLASSIFICATION "OUVRIERS"

Niveau IV ⁽¹⁾

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 ⁽¹⁾ : niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA4) ⁽²⁾

Le travail est caractérisé par :

– l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;

(1) Définitions 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."

(2) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

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

Technicien d’atelier (coefficient 270) (TA3) ⁽¹⁾

Le travail est caractérisé par :

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

Technicien d’atelier (coefficient 255) (TA2) ⁽¹⁾

Le travail est caractérisé par :

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

Niveau III

D’après 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’éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽²⁾.

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

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

Technicien d’atelier (coefficient 240)

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

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

(1) Définitions 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.”

(2) *NDLR* – 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 (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l’enseignement du second degré) et du certificat d’aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d’une durée maximum de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l’enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

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

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

P3 (coefficient 215) :

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

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

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

Niveau II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles : niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽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.

P2 (coefficient 190) :

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

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

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

(1) *NDLR*. – 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 (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

P1 (coefficient 170) :

Le travail est caractérisé par l'exécution :

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

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

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

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

Niveau I

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

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

O3 (coefficient 155)

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

O2 (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

O1 (coefficient 140)

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

CLASSIFICATION "ADMINISTRATIFS. – TECHNICIENS"

Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un

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

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 du personnel de qualification moindre.

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

Niveau de connaissances : niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

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

3^e 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.

2^e 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.

1^{er} 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.

(1) *NDLR*. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 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 1^{er} 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} 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.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances : niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

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

3^e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

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

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

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

1^{er} échelon (coefficient 255)

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

- une initiative portant sur 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 simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

3^e 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 ;

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.

(1) *NDLR*. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 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 1^{er} 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} 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 de connaissances : niveaux V et IV *b* de l'éducation 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.

2^e 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, etc.) ;
- l'établissement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

Niveau II

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

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

Niveau de connaissances : niveaux V et V *bis* de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

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

3^e échelon (coefficient 190)

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

2^e échelon (coefficient 180)

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

(1) *NDLR* – 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 (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

1^{er} 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 d'un niveau de qualification supérieur.

3^e 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 1 mois.

2^e 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 1 semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140)

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

CLASSIFICATION "AGENTS DE MAÎTRISE"

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle 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 de l'éducation 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.

3^e échelon (AM7, 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.

2^e échelon (AM6, coefficient 335)

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (AM5, coefficient 305)

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

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

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.

3^e échelon (AM4, coefficient 285)

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

(1) *NDLR* – 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 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

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 :

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

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

Niveau de connaissances : niveau IV de l'éducation 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.

1^{er} échelon (AM3, coefficient 255)

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

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

Niveau III

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 :

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

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

(1) *NDLR* – Les définitions données par la circulaire 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} 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 (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau de connaissances : niveaux V et IV *b* de l'éducation 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.

3^e échelon (AM2, 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.

1^{er} échelon (AM1, coefficient 215)

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

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

MODALITÉS GÉNÉRALES

Article 4

Entrée en vigueur

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

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

(1) NDLR. – Les définitions données par la circulaire 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} 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 (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée à 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 obtenus 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 3^e 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'éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains – seront placés en position II au sens 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 2 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 de cadre.

Article 7 bis

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e 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 3^e échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou de cadre.

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 1^{er} mars 1976 au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal de 1 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 minima 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

ÉCHELON	NIVEAU	ÉCHELLE INTERMÉDIAIRE	ÉCHELLE FINALE
1	I	140	140
2		145	145
3		150	155
1	II	160	170
2		170	180
3		180	190
1	III	205	215
2		215	225
3		230	240
1	IV	240	255
2		255	270
3		270	285
1	V	285	305
2		315	335
3		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'UIMM, chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

DISPOSITIONS FINALES

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 à l'article L. 132-8 du code du travail. »

Seuil d'accueil des titulaires de diplômes 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 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles

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

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

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

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

Un an après son entrée en 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 – 2^e degré

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière ⁽¹⁾

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

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285). »

(1) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

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

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'association de la sidérurgie et des mines de fer lorraines d'une part, de la chambre syndicale de la sidérurgie du nord de la France, d'autre part.

Emploi ⁽¹⁾

Classement d'après la nouvelle classification

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON
Filière dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière agents techniques électroniciens		
Agent technique 1 ^{er} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3

(1) Au sens de l'annexe "Classement des professions et définition de fonctions" à l'avenant "Collaborateurs" à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

EMPLOI	NIVEAU	ÉCHELON
Filière secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(ière)	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 2 ^e échelon	III	3

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 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e 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 I

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.

Seuils d'accueil

1. Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} 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 (1^{er} degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 procès-verbal de la réunion paritaire du 4 janvier 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du conservatoire national des arts et métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 2 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 1 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 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

Structure de la grille de classification

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	AGENT de maîtrise	ADMINISTRATIF et technicien
V	3	395		AM7	
		365		AM7	
	2	335		AM6	
	1	305		AM5	
	3	285	TA4	AM4	
IV	2	270	TA3		
	1	255	TA2	AM3	
	3	240	TA1	AM2	
III	2	225			
	1	215	P3	AM1	
	3	190	P2		
II	2	180			
	1	170	P1		
	3	155	O3		
I	2	145	O2		
	1	140	O1		

A chaque case non grisée correspond une définition d'échelon ; les définitions sont regroupées dans trois tableaux :

- ouvrier ;
- agent de maîtrise ;
- administratif et technicien. »

« ANNEXE III

CONDITIONS DE DÉPLACEMENTS

Accord du 26 février 1976
relatif aux conditions de déplacements

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacements et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part, l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la CEE. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements à caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS. – DÉFINITIONS

Article 1.1

Champ d'application

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la CEE à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

Article 1.2

Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3

Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié.

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4

Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5

Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6

Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7

Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenant, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail. Et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1

Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

Article 2.2

Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport, correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2 excédant 1 h 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3

Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4

Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5

Dispositions complémentaires

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1

Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2

Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touristique.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics, le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3

Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de 3 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4

Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5

Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

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

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les 2 premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2 et 3.5.3 s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la 10^e semaine : 90 %.

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6

Voyage de détente

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés 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 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des 2 semaines visées seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles. Les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7

Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8

Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9

Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins 2 jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10

Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11

Elections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises, pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible, ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12

Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13

Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

Article 3.14

Assurance voyage avion

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital

minimal correspondant à 1 an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15

Déplacements en automobile

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1

Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

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

Article 4.2

Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représenta-

tives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue, dans le cadre de l'entreprise, un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à 6 mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3

Elections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins 15 jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins 15 jours avant la date limite de présentation des candidatures. Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4

Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5

Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6

Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7

Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement, qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8

Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée, selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1

Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à 6 mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2

Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498. – Déclaration par l'employeur

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 est tenu, dans les conditions prévues par décret en conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

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

Article L. 499. – Déclaration de la victime

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les 15 jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496, le délai de 15 jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465.

Article L. 500. – Déclaration par le médecin

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3

Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1 *a* devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4

Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'INRS d'établir un fascicule type.

Article 5.5

Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés ⁽¹⁾ et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7

Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1

Dispositions générales

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

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

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder 1 an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

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

Article 6.2

Stages à plein temps

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

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

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII

DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2 A

Article 7.1

Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2

Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2 a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Article 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 9.1

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2

Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargées de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3

Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4

Le présent accord établi, en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

« ANNEXE IV

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie

PRÉAMBULE

Avec un taux de 38 % ⁽¹⁾, la France a l'un des taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus parmi les plus bas de l'Union européenne.

Cet état de fait n'est plus compatible avec les défis – démographiques, économiques, sociaux et sociétaux – auxquels les entreprises et les salariés vont être confrontés.

En conséquence, les entreprises doivent progressivement faire évoluer leur pratique en matière de ressources humaines, par une politique en faveur de l'emploi des salariés âgés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de leur départ à la retraite.

L'amélioration du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue donc un enjeu majeur, tout d'abord pour leur éviter, dans un contexte de chômage élevé, d'être confrontés à une situation de chômage de longue durée, ensuite pour ne pas priver les entreprises des savoirs, des compétences et de l'expérience des salariés âgés, au moment où la population en âge de travailler commence à baisser.

Aussi, pour faire face à cet enjeu, la branche doit mettre en place une politique en faveur de l'augmentation du taux d'activité des salariés âgés, se traduisant par des mesures encourageant le maintien dans l'emploi des salariés en activité, mais également le recrutement de ceux qui sont à la recherche d'un emploi.

La finalité première de cette politique doit être, dans le prolongement de celle en faveur de la mixité et de la diversité, de concourir à l'évolution des mentalités à l'égard des salariés âgés, afin de préserver leur évolution de carrière, tout en renforçant le lien entre les générations.

Cette politique doit être fondée sur le respect des personnes, la reconnaissance et le sens du travail qui constituent les conditions essentielles d'une qualité de vie au travail et d'une motivation à tous les âges.

Pour produire toute leur efficacité, les mesures de cette politique doivent être initiées suffisamment tôt, c'est-à-dire dès l'âge de 45 ans, afin de préparer, dès cet âge si cela s'avère nécessaire, la mise en place des conditions permettant de maintenir et faire évoluer les compétences du salarié sur toute la deuxième partie de sa carrière.

Toutefois, cette politique doit prendre en compte non seulement le contexte économique et démographique qui lui est propre, mais encore les politiques, actuelles et à venir, en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation.

Ces politiques doivent tenir compte des effets du vieillissement dans les conditions d'emploi des salariés âgés. A cet égard, une attention particulière est apportée aux situations de travail correspondant à des critères de pénibilité, auxquelles doivent faire face les salariés dans l'exécution de leurs fonctions. Cette attention constitue un point de départ à la réflexion sur les mesures de prévention et sur les dispositifs de cessation d'activité liés à la pénibilité.

(1) Source Insee.

Le présent accord, conclu à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-4 du code du travail, a pour objet de favoriser le maintien en activité, dans les meilleures conditions possibles, des salariés en fin de carrière, qui constitue, compte tenu du contexte économique et démographique, l'un des quatre volets des mesures à mettre en œuvre pour rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie.

Cet accord détermine, dans le cadre des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale et de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006, un objectif et des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, ne portant pas préjudice à l'emploi des salariés des autres tranches d'âge, en particulier les jeunes, et ne privant pas les salariés qui le souhaitent de la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite dans les conditions légales et conventionnelles qui leur sont aujourd'hui applicables ou le seront dans l'avenir.

I. – Contexte démographique et économique ⁽¹⁾

La population des salariés de la métallurgie se caractérise par une moyenne d'âge de 41,5 ans. Cette moyenne d'âge est légèrement supérieure à celle de la population active qui est de 40,1 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge de moins de 30 ans. Il n'y a que 13 % des salariés dans cette tranche d'âge, contre 22 % dans la population active.

76 % des salariés employés dans la branche sont dans la tranche d'âge 30-54 ans. Les salariés de 30 à 40 ans représentent 30 % des effectifs, et les salariés de 40 à 54 ans en constituent 46 %.

26 % des salariés ont de 50 à 59 ans dans la métallurgie, pour 21 % seulement dans la population active.

La classe d'âge des salariés de 55 à 65 ans, dans laquelle se situent 11 % des salariés de la branche, se caractérise par une chute brutale des effectifs après 58 ans. En effet, il n'y a que 3 % de salariés employés dans la branche qui ont plus que cet âge.

Les études de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie sur les perspectives d'emploi à moyen terme ont mis en relief une poursuite, pour quelques années encore, de la baisse structurelle des effectifs globaux de la métallurgie. Cette baisse tendancielle suit les aléas de l'activité et a été accentuée brutalement par la crise en cours.

De ce fait, les effectifs globaux de la branche risquent de connaître une baisse importante entre 2008 et 2010 (moins 100 000 à 150 000 salariés). Pendant cette période, le renouvellement de la main-d'œuvre ne serait donc pas assuré en totalité.

Sans mesures volontaristes pour favoriser l'embauche de jeunes, et pour réduire les départs volontaires des salariés au-delà de 58 ans, la pyramide des âges de la métallurgie risque de rester concentrée sur la tranche d'âge de 30 à 54 ans.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de mobiliser les moyens pour corriger sa courbe des âges, en lui redonnant une cohérence avec celle de la population active française, c'est-à-dire de la rajeunir tout en ne se privant pas des compétences et du savoir-faire des plus âgés.

Les mesures pour atteindre ce but doivent porter sur quatre volets :

- maintenir en activité, autant que possible, les salariés en fin de carrière jusqu' à l'âge de la retraite, en valorisant et en développant leur compétence pour leur permettre une évolution de carrière ;
- favoriser la mobilité, notamment dans la tranche d'âge de 40 à 54 ans, tout en s'employant à apporter à ces salariés, par anticipation, les compétences nécessaires à leur adaptation, et à maintenir leur motivation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle ;

(1) Sources : Insee (enquête emploi) 2007, Unédic 2007, UIMM 2007-2008.

- maintenir et faire évoluer, au fil du temps, le capital « compétences » des salariés, plus particulièrement de 30 à 40 ans, occupant notamment des fonctions d'encadrement intermédiaire, de techniciens, d'ouvriers hautement qualifiés ou très spécialisés, qui ont été recrutés massivement ces 10 dernières années et qui assureront les postes clés dans les prochaines années ;
- recruter et former à de nouvelles compétences les salariés de moins de 30 ans, afin d'assurer un renouvellement et un rééquilibrage dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Ces mesures doivent s'inscrire dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La rapidité de l'évolution des marchés et des méthodes de fabrication industrielles implique, de plus en plus, une adaptation individualisée et rapide des compétences. Cette évolution impose que les salariés aient un socle de compétences élargi, une base professionnelle solide dans une ou plusieurs technologies, permettant l'apprentissage rapide de compétences professionnelles nouvelles.

Toutes les démarches, d'anticipation, de bilan, de suivi et de formation, allant dans ce sens seront à privilégier tout au long de la vie professionnelle.

II. – Dispositions relatives à l'accord

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail et de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Il met à la charge de la branche une obligation de moyens. Il engage donc la branche à mettre en œuvre les mesures considérées par les signataires comme étant de nature à permettre la réalisation de l'objectif de maintenir un pourcentage au moins égal à 12 % de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche et un pourcentage au moins égal à 5 % de salariés âgés de 58 ans et plus employés dans la branche.

En application de l'article L. 138-26, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, il permet aux entreprises, ou aux groupes au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale, comportant un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés. Ces entreprises ou ces groupes peuvent néanmoins conclure un accord collectif ou prendre des mesures unilatérales. Enfin, les signataires rappellent que les entreprises ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 300 salariés ont l'obligation de conclure un accord collectif ou, à défaut, de mettre en place un plan d'action dans les conditions prévues par l'article L. 138-26, alinéa 1, du code de la sécurité sociale.

Les actions prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action.

Les signataires considèrent que les négociations collectives triennales de branche, relatives à l'emploi des salariés âgés et à la prise en compte de la pénibilité du travail, prévues par l'article L. 2241-4 précité, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national. En conséquence, ils conviennent que les négociations relatives à ces deux sujets, auxquelles sont tenues, en application de ce texte, les organisations qui sont respectivement liées par les conventions et accords collec-

tifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour les organisations liées, respectivement, par les conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les deux sujets considérés est réputée remplie par la conclusion du présent accord national.

Les dispositions des deux alinéas précédents n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet le 1^{er} janvier 2010. Il prend fin de plein droit le 31 décembre 2012. A cette date, il ne continue pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée

Six mois avant l'échéance du terme du présent accord, les partenaires sociaux se réunissent, afin d'examiner, compte tenu des informations recueillies dans le cadre de son suivi annuel, la situation de l'emploi des salariés âgés dans la branche, et d'apprécier l'opportunité de reconduire les mesures du présent accord – notamment celles concernant l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, ainsi que celles relatives à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des situations de pénibilité, visées aux articles 8 et 10 du présent accord – ou d'en adopter de nouvelles.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'avis favorable auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, et d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

III. – Objectif chiffré d'emploi des salariés âgés

Article 5

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du contexte démographique, mais aussi économique, décrit ci-dessus, la branche professionnelle se fixe l'objectif de porter de 11 % à au moins 12 % le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus employés dans la branche, et de porter de 3 % à au moins 5 % celui des salariés de 58 ans et plus employés dans la branche.

L'indicateur retenu pour mesurer la réalisation de cet objectif est le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que celui des salariés âgés de 58 ans et plus, par rapport au nombre total de salariés employés dans la branche.

Cet objectif de maintien dans l'emploi ne préjuge pas de l'ambition de la branche de créer un cadre favorable au recrutement de salariés âgés.

IV. – Dispositions favorables à l'emploi des salariés âgés

L'objectif visé au titre III ne peut être atteint que si la représentation socioculturelle des salariés âgés évolue. Aussi ce premier plan d'action de la branche doit être centré sur des actions, dans les six domaines ci-dessous, concourant à cette évolution des mentalités.

Article 6

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les signataires conviennent que la branche professionnelle doit commencer par sensibiliser les entreprises et leurs salariés à la nécessité de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cessent de travailler, soit 58 ans.

Cette sensibilisation se fait par une campagne de communication sur le caractère indispensable d'une telle prolongation, compte tenu de ses enjeux économiques et sociaux, puis sur les mesures – d'origine légale ou conventionnelle (interprofessionnelle ou de branche) – déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagements d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir, télétravail, utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Le refus du salarié d'accepter de tels aménagements d'horaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

La réalisation de l'objectif de cette mesure se traduit par la mise à disposition, sur le site « uimm.fr », d'un document reprenant les éléments ci-dessus, accompagné des outils pédagogiques prévus par les autres mesures du présent accord.

Ces éléments sont également repris dans le cadre d'autres actions de communication engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication...).

Le document visé ci-dessus et les outils pédagogiques l'accompagnant sont, avant leur mise à disposition, présentés, pour avis, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce document et des outils pédagogiques l'accompagnant est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent les mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant notamment :

- le nombre de connexions sur les pages reprenant ce document du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires ;
- la liste des manifestations dans le cadre desquelles la question de l'emploi des salariés âgés a été abordée.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Pour promouvoir le recrutement des salariés âgés, l'attention des recruteurs est attirée sur les procédures de recrutement et le cadre professionnalisant dans lequel ce recrutement peut ensuite avoir lieu.

Article 7.1

Procédures de recrutement

Les signataires rappellent que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

La campagne de sensibilisation prévue à l'article 6 est complétée par la diffusion d'un guide, à destination des personnes chargées du recrutement dans les entreprises de la métallurgie, sur les principes relatifs aux modalités de recrutement.

Ce guide doit notamment prévoir qu'une attention particulière est apportée, dans la branche, aux candidatures des salariés âgés de plus de 45 ans, et recenser les méthodes de recrutement adaptées, ainsi que les aides publiques à l'embauche.

L'objectif de la mesure est réalisé par la mise en ligne, sur le site « uimm.fr », du guide visé ci-dessus.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre en ligne sur leur propre site.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et de ceux des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Article 7.2

Contrat de professionnalisation au bénéfice des personnes de plus de 45 ans

En ce qui concerne le recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans, les signataires rappellent leur attachement, pour les salariés de cette tranche d'âge comme pour les autres, à l'alternance, et particulièrement au contrat de professionnalisation, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Ils considèrent que ce dispositif doit permettre aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée

Ce dispositif étant aujourd'hui peu développé à destination de ces demandeurs d'emploi (110 contrats conclus en 2008 dans la métallurgie ⁽¹⁾, l'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est, au minimum, de tripler, dans la branche, le nombre de contrats de professionnalisation conclus entre des personnes de plus de 45 ans et des entreprises relevant de la métallurgie.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises au recrutement en contrat de professionnalisation des personnes de plus de 45 ans. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion du contrat de professionnalisation. Il rappelle, notamment, les avantages dont peuvent bénéficier les entreprises qui recrutent des personnes de plus de 45 ans en contrat de professionnalisation.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est la progression du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des personnes de plus de 45 ans, transmis à l'OPCAIM.

(1) Source : OPCAİM.

Article 7.3

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Pour favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi âgés, dans les entreprises industrielles, et particulièrement dans le cadre d'une reconversion dans des métiers industriels en tension, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'entreprise, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.

A cette fin, et sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions législatives nécessaires, l'OPCAIM contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers industriels en tension. La liste de ces métiers est établie et actualisée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.

Dans le cadre du suivi mentionné à l'article 12, l'OPCAIM communique le nombre de POE concernant plus particulièrement des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans qu'il a cofinancés. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les entreprises de la métallurgie.

Article 8

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles au-delà de l'âge moyen actuel suppose que les entreprises mettent en œuvre, au moment clef des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

En tenant compte des aspirations du salarié et des possibilités existantes dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objectif de faire le point, avec son responsable hiérarchique, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle, et de l'aider à définir un projet professionnel cohérent, lui permettant ainsi, soit de rester en adéquation avec l'évolution de son activité professionnelle, soit, le cas échéant, d'envisager une mobilité professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit permettre de prendre en compte les compétences, l'expérience et la qualification professionnelle, dans le déroulement de carrière du salarié.

Les signataires considèrent que cet entretien est celui qu'il convient de privilégier à cet effet. Il doit permettre, en fonction des objectifs définis, d'informer le salarié sur les droits existants en matière d'accès à la formation professionnelle, et de faciliter la mise en œuvre des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle les mieux adaptés.

L'employeur met en place cet entretien dans l'année qui suit le 45^e anniversaire du salarié, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise. Il est renouvelé tous les 5 ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il se substitue, pour ses bénéficiaires, à l'entretien professionnel mentionné à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

En fonction des objectifs de professionnalisation du salarié et au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière comprend notamment une information sur :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs d'orientation et de formation professionnelle et, en particulier, sur la possibilité de mettre en œuvre le droit individuel à la formation ;
- les possibilités d'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre des priorités d'accès des salariés de 45 ans et plus définies par les articles 8 et 9 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation.

Dans l'objectif, visé à l'article 11 du présent accord, de faciliter la transmission des savoirs et des compétences des salariés âgés, le dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié comporte un volet destiné à faire le point sur les compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés des modalités de mise en œuvre de cet entretien dans l'entreprise. Ces modalités sont communiquées aux salariés par note de service ou par lettre individuelle.

Les signataires décident de diffuser aux entreprises, dans le cadre de la campagne de sensibilisation mentionnée à l'article 6, un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, portant à la fois sur la définition de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre.

L'objectif de la mesure est de mettre à disposition des entreprises, sur le site uimm.fr, un guide de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Avant d'être mis à disposition des entreprises, ce guide est présenté, pour avis, à la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

Une version numérique de ce guide est fournie aux organisations syndicales signataires, afin qu'elles puissent le mettre à disposition sur leur propre site internet.

L'indicateur retenu pour évaluer cette mesure est constitué par un bilan de sa mise en œuvre, présenté à la CPNE lors du suivi paritaire annuel, comportant, notamment, le nombre de téléchargements de ce guide à partir du site « uimm.fr » et des sites des organisations syndicales signataires.

A l'occasion de ce suivi, un ou plusieurs autres indicateurs pourront être convenus.

Au-delà de la diffusion de ce guide, les signataires encouragent les entreprises à mettre en œuvre des actions de formation destinées aux personnes chargées de la conduite de cet entretien.

Afin de donner un cadre à la mobilité professionnelle évoquée ci-dessus, les signataires souhaitent, notamment, expérimenter une « période de mobilité » permettant à des salariés volontaires, en accord avec leur employeur, de découvrir un emploi dans une autre entreprise. Ils décident de déterminer, dans le cadre de la négociation ouverte sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les conditions de mise en œuvre de cette période, ainsi que celles du retour des salariés qui le demandent dans leur emploi antérieur ou dans un emploi similaire, avec des conditions identiques de rémunération.

Article 9

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin d'apporter des solutions au besoin d'amélioration ou d'évolution des compétences des salariés, que font éventuellement ressortir les résultats des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, les signataires estiment que l'accès à la formation professionnelle ainsi qu'à la certification professionnelle doit être renforcé au bénéfice des salariés les plus âgés.

Article 9.1

Accès à la formation professionnelle

Les signataires souhaitent que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés les plus âgés ne soit pas inférieur au taux d'accès des salariés les plus jeunes.

Les signataires rappellent que les salariés âgés de plus de 45 ans, et particulièrement ceux de plus de 50 ans, sont prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation, en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004.

Ils considèrent, par ailleurs, que les salariés âgés, qui bénéficient souvent d'un nombre important d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation, doivent pouvoir mobiliser en priorité ce dispositif à l'occasion de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, afin d'envisager la mise en œuvre de formations adaptées à leur projet professionnel et en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

A cet effet, ils rappellent que l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors dispose que, par dérogation au dernier alinéa de l'article 2.13 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, le salarié âgé de 50 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle, déterminée en accord avec son employeur, lors de l'entretien de deuxième partie de carrière.

En 2008, sur 418 064 salariés ayant bénéficié d'une formation financée par l'OPCAIM, tous dispositifs confondus – hors contrats de professionnalisation –, 132 128 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 31 % ⁽¹⁾.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 31 % à 35 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans ayant accès aux dispositifs de formation, notamment au titre des périodes de professionnalisation ou du droit individuel à la formation, financés par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet portant sur la sensibilisation des entreprises et des salariés de plus de 45 ans à l'accès de ces derniers aux différents dispositifs de formation. Ce volet s'appuie notamment sur les outils existants qui permettent de disposer d'une information complète sur ces dispositifs. Pour rendre plus efficace cette sensibilisation, ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim, de la promotion de la formation professionnelle auprès des entreprises.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés bénéficiaires de ces formations financées par l'OPCAIM.

En outre, les signataires demandent que les salariés les plus âgés soient considérés comme publics prioritaires, pour accéder au dispositif de formation professionnelle qui doit être mis en place dans la convention-cadre conclue entre l'Etat et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 9.2

Accès à la certification professionnelle

Les signataires estiment que l'accès des salariés âgés à une certification professionnelle (titres ou diplômes à finalité professionnelle, certificats de qualification paritaires de la métallurgie, certificats de qualification paritaires interbranches ou certifications reconnues par le marché inscrites sur la deuxième liste établie par la CPNE) constitue l'un des moyens permettant aux intéressés de construire la deuxième partie de leur parcours professionnel et, en conséquence, de prolonger leur activité professionnelle.

(1) Source : OPCAIM.

Afin de favoriser l'accès à la certification professionnelle des salariés les plus âgés, les signataires encouragent les entreprises à combiner les dispositifs de formation (droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation, plan de formation).

Ils souhaitent promouvoir et rendre plus attractif l'accès à une certification professionnelle par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans la mesure où cette voie d'accès tient compte des expériences et compétences acquises au cours des activités professionnelles antérieures.

En 2008, sur 12 364 salariés ayant bénéficié d'une action conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle, et financée par l'OPCAIM, 917 d'entre eux étaient âgés de plus de 45 ans, soit 7 % ⁽¹⁾.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est de porter de 7 % à 10 % le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à une certification professionnelle, par la voie de la formation ou de la VAE, financée par l'OPCAIM.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet incitant les entreprises et les salariés de plus de 45 ans à mettre en œuvre des démarches d'accès aux certifications professionnelles, et, en particulier, aux certificats de qualification paritaires de la métallurgie (CQPM) et certificats de qualification paritaires interbranches (CQPI). Cette sensibilisation présente, aux entreprises et aux salariés concernés, les possibilités d'accès à ces certifications par la voie de la VAE, ainsi que les dispositifs d'accompagnement existants.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans accédant à la certification professionnelle par la voie d'actions de formation ou de VAE financées par l'OPCAIM, par rapport à l'ensemble des salariés ayant accès à ces certifications financées par l'OPCAIM.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail listées à l'article 10.2.1 ci-dessous.

Les indicateurs retenus pour évaluer ces mesures sont les données relatives à la santé au travail transmises par la caisse nationale d'assurance maladie au comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité ATMP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le comité technique national de la métallurgie.

Ces mesures s'inscrivent dans la continuité du protocole d'accord national interprofessionnel du 12 mars 2007 sur la prévention, la tarification et la réparation des risques professionnels.

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour poursuivre la réflexion dans ces domaines.

(1) Source : OPCAIM.

Article 10.1

Démarche générale de prévention

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

Article 10.1.1

Méthode de mise en œuvre

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

1. Eviter les risques ;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic "partagé". Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

Afin de réaliser cette traçabilité, l'entreprise établit et conserve les fiches d'exposition et la liste des salariés exposés aux risques chimiques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction. Elle établit et conserve la liste des salariés soumis à surveillance médicale renforcée, du fait notamment de leur exposition à des agents physiques et chimiques.

Cette démarche de traçabilité devrait progressivement se développer pour viser d'autres risques, en liaison avec les services de santé au travail, dans le cadre des orientations de la CNAM et des partenaires sociaux. La généralisation de cette démarche suppose que, sous le contrôle de la haute autorité de santé, des règles éthiques et juridiques, officielles et compréhensibles, ainsi que des méthodes opérationnelles, précises et réalistes, soient arrêtées.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

Article 10.1.2

Ressources mobilisables

Le comité technique national de la métallurgie de la caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CRAM, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50^e anniversaire du salarié, l'incidence sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les 5 ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. A cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

Article 10.1.3

Développement de l'ergonomie

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive machines entrant en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

Article 10.1.4

Rôle de la formation

Les signataires demandent aux établissements de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Par ailleurs, ils considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux tuteurs visées à l'article 11 du présent accord.

Article 10.2

Actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prévenir la pénibilité et améliorer les conditions de travail des situations spécifiques de travail visées ci-dessous.

Article 10.2.1

Orientation pour prévenir la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail. Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1. Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier. Les valeurs de limites proposées par la normalisation (norme NFX 35-109, avril 1989) constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du travail.

A titre d'exemple, les valeurs de la norme pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Il est précisé que les valeurs normalisées s'appliquent selon les conditions et méthodes de la norme.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer à la norme NF EN 1005, parties 1, 2 et 3 (indice X 35-106, parties 1, 2 et 3), pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2. Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de 20 heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes, et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3. Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

4. Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail, de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge « mentale ». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. A cette fin, il convient de développer des formations à destination des services « méthodes », en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail « hors chaîne » constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des

fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes, etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données, exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

Article 10.2.2

Outils organisationnels pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations de travail correspondant à des critères de pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance en :

- anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit que, en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télétravail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par ailleurs, indépendamment de la question de la pénibilité, l'intérêt que peuvent présenter, dans certains métiers, les modes opératoires et les stratégies d'efficacité des salariés âgés, sous l'angle de la performance industrielle, mérite d'être évalué par les entreprises, en vue de leur transmission.

A cet égard, les signataires rappellent l'importance de la mise en œuvre du dernier entretien professionnel de deuxième partie de carrière qui précède la date prévisible de départ à la retraite du salarié, prévu à l'article 8 du présent accord, afin d'établir un état des compétences et savoirs à transmettre avant son départ de l'entreprise.

Article 11.1

Tutorat par les salariés les plus âgés

Les signataires soulignent l'importance de la mission pédagogique de la fonction de tuteur, et considèrent que l'âge du tuteur n'est pas le critère pertinent pour déterminer le professionnalisme dans la fonction tutorale.

Toutefois, la transmission des savoirs et des compétences, qui offre l'opportunité aux salariés les plus âgés volontaires de diversifier leur activité, peut les encourager à poursuivre leur activité professionnelle. En effet, ces salariés sont détenteurs d'un savoir-faire professionnel, particulièrement utile à la maîtrise d'un poste de travail par un salarié débutant, qui peut difficilement être transmis par une formation traditionnelle.

Article 11.1.1

Missions du tuteur

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions formalisées de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les signataires soulignent, en particulier lorsque le tuteur est un salarié âgé, l'intérêt du tutorat dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents du travail.

Article 11.1.2

Développement de la fonction tutorale

Les signataires souhaitent encourager la fonction tutorale des salariés volontaires, et, en particulier, des salariés volontaires de plus de 45 ans.

Les signataires considèrent que, pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises doivent favoriser l'accès des salariés volontaires à des formations préparant à la fonction tutorale. Elles doivent aussi veiller à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer ces missions.

L'objectif de la mesure faisant l'objet du présent article est d'atteindre, dans la branche, une proportion de 20 % de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs accompagnant les salariés en contrat de professionnalisation transmis à l'OPCAIM.

Pour atteindre cet objectif, la campagne mentionnée à l'article 6 comprend un volet présentant les mesures incitatives au tutorat, prévues par le présent accord. Ce volet est communiqué aux personnes chargées, au sein des Adefim et des CFAI, de la promotion du contrat de professionnalisation ainsi que du contrat d'apprentissage.

L'indicateur retenu pour évaluer la mesure faisant l'objet du présent article est le pourcentage de salariés âgés de plus de 45 ans parmi les tuteurs de salariés en contrat de professionnalisation, transmis à l'OPCAIM.

Concernant le tutorat des salariés en contrat d'apprentissage, les signataires incitent les entreprises à étudier l'opportunité de confier le rôle de maître d'apprentissage aux salariés volontaires âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, pour répondre aux besoins de transferts de compétences dans les petites et moyennes entreprises, les signataires encouragent les grandes entreprises à mettre à la disposition des petites et moyennes entreprises des salariés âgés volontaires pour assurer des missions de tuteur.

Article 11.2

Rôle des salariés âgés dans l'orientation et la formation

Les salariés âgés peuvent, en raison de leur expérience, apporter leur concours aux dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, pour les métiers qui les concernent.

A cette fin, les signataires encouragent les entreprises à mettre les salariés âgés qui le souhaitent à la disposition, d'une part, des organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, afin de témoigner de leur activité professionnelle, et, d'autre part, des centres de formation d'apprentis et des organismes de formation continue, notamment des CFAI et des AFPI, voire des associations ou autres organismes d'insertion des publics en difficulté, afin de participer soit à l'élaboration ou à l'animation de formations préparant aux métiers qu'ils exercent, soit à l'encadrement des parcours d'insertion.

V. – Suivi de l'accord

Article 12

Modalités de suivi

Le présent accord étant conclu au niveau national, ses modalités de suivi doivent être organisées à ce niveau.

En conséquence, l'évolution des indicateurs – permettant d'évaluer, d'une part, la mise en œuvre des mesures retenues dans les différents domaines d'action, et, d'autre part, le degré de réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés fixé par le présent accord – fait l'objet d'un suivi paritaire annuel au sein de la CPNE, sur la base des informations fournies, en fonction des sujets, par les CPTE ou CPREFP, l'OPCAIM, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie ou le comité technique national de la métallurgie. Les conclusions de la CPNE figurent dans le rapport annuel adressé aux organisations syndicales avant la réunion de négociation annuelle sur les appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Dans le cadre de ce suivi paritaire annuel, une évaluation de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises sera établie, au travers des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux, relatifs à l'emploi des salariés âgés, dont l'UIMM aura pu obtenir la communication.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie, dont le champ d'application professionnel ou territorial est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de communication des indicateurs et de l'évolution de leurs résultats dans le rapport annuel de branche précédant la négociation sur les salaires, prévue par l'article R. 138-28 du code de la sécurité sociale, est réputée remplie par la mise en œuvre des dispositions prévues au deuxième alinéa du présent article. »

Article 2

Extension

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent accord.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôts

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- un exemplaire signé dont une version électronique auprès des services centraux du ministère chargé du travail ;
- un exemplaire signé destiné au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Ces deux dépôts seront effectués par l'UIMM de Meurthe-et-Moselle.

Fait à Maxéville, le 12 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)